

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

MATEJ STEVANOVIČ

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

DELOHOLIZEM V SODOBNI DRUŽBI

Ljubljana, januar 2011

MATEJ STEVANOVIČ

IZJAVA

Študent Matej Stevanovič izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom mag. Katarine Katje Mihelič, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____

Podpis: _____

Kazalo

Uvod	1
1 Kaj je deloholizem?	2
1.1 Opredelitev deloholizma	4
1.2 Klasifikacije deloholikov	5
1.3 Deloholik v organizaciji	8
2 Vzroki za deloholizem	10
2.1 Otroštvo deloholika	10
2.2 Stres	12
2.2.1 Opis stresa in z delom povezanega stresa	12
2.2.2 Obvladovanje stresa	13
2.3 Notranje prisile	14
3 Posledice deloholizma	15
3.1 Individualno doživljanje deloholizma in vpliv na družinske člane	16
3.1.1 Vpliv deloholizma na zakonca	18
3.1.2 Vpliv deloholizma na otroke	19
3.2 Deloholik in zdravje	20
3.3 Izgorelost kot posledica deloholizma	21
3.3.1 Družbena situacija in nasveti sproščanja	22
3.4 Smrt zaradi preveč dela - karoši	23
4 Razvoj deloholizma – od prvih sprememb do končnega zloma	24
4.1 Perfekcionizem, obsesija in narcizizem	24
4.2 Model obsedenosti	24
4.3 Zlom deloholika	27
4.3.1 Strahovi deloholika	27
4.3.2 Utrujenost deloholika	30
4.3.3 Občutek krivde deloholika	30
4.3.4 Izgube, ki jih utрпи deloholik	31
5 Pravna in institucionalna urejenost vprašanja deloholizma, stresa in izgorelosti	33
5.1 Pravna urejenost področja	33
5.1.1 Zakon o delovnih razmerjih	33
5.1.2 Sporazum, povezan s stresom	33
5.1.2.1 O okvirnem sporazumu o stresu, povezanim z delom	34
5.1.2.2 Uveljavitev okvirnega sporazuma o stresu, povezanim z delom	35
5.1.2.3 Uveljavitev sporazuma v Sloveniji	35
5.2 Institucionalna urejenost področja	36
5.2.1 Mednarodni urad za delo	36
5.2.2 Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije	36
5.2.3 Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	37
5.2.4 Zveza svobodnih sindikatov Slovenije	37
5.2.5 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve	38
5.2.6 Inštitut za razvoj človeških virov	38
5.2.7 Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa	40
Sklep	40
Viri in literatura	42

Kazalo slik:

<i>Slika 1: Vpliv deloholizma na dobro počutje in izgorelost prek konflikta vlog.....</i>	<i>4</i>
<i>Slika 2: Konflikt med delom in družino</i>	<i>17</i>
<i>Slika 3: Model obsedenosti.....</i>	<i>25</i>
<i>Slika 4: Zlom deloholika.....</i>	<i>29</i>

Kazalo tabel:

<i>Tabela 1: Navedek študij o povezavah med deloholizmom, zdravjem in stresom</i>	<i>20</i>
---	-----------

Uvod

Pri deloholizmu gre za napačno presojo situacije oz. zamegljen in popačen pogled na realnost. Deloholik se zaradi notranjih pritiskov vede drugače, s pretiranim delom nadaljuje zaradi notranjih prisil, strahu, nizke samopodobe in vzdrževanja svoje že ustvarjene javne podobe. S pretiranim posvečanjem delu pa zanemarja socialne stike z vsemi ostalimi ljudmi, ki so del njegovega življenja. Trpijo zakonci, otroci in prijatelji. Na delovnem mestu pa deloholizem vpliva na padec produktivnosti, inovativnosti in medosebne odnose. Deloholizem je v družbi nagrajevan, tak človek pa spoštovan.

Glavni cilj diplomskega dela bo pregled koncepta deloholizma skozi literaturo, njegove vzroke, ki se kažejo že v vzgoji in posledice, ki jih pušča na različnih področjih življenja deloholika. Raziskovalno vprašanje je, kaj točno je deloholizem, namen diplomskega dela pa odgovoriti na to vprašanje, saj je deloholizem pojav, ki je vedno bolj prisoten v družbi. Njegova pojavnost se povečuje, prepoznavnost pa malo manj.

Uvodu, ki na kratko povzema strukturo dela, bo sledil kratek opis deloholizma, različne opredelitve in klasifikacije deloholikov. Na koncu poglavja bo govora o deloholiku v organizaciji – kako se vede in kako se z njim, ko ga prepoznamo, soočiti in ga popeljati na bolj zdravo pot.

V drugem poglavju so navedeni vzroki za deloholizem. Teme se nanašajo na otroštvo deloholika, na stres, ki deloholika spremlja ali kot sprožilec ali kot prisila, temu pa sledi še del o notranjih prisilah.

Posledice deloholizma so vidne tako na vedenju, mišljenju in zdravju deloholika, kot tudi na njegovi okolici, na katerega z vedenjem vpliva. Podrobno bo opisan njegov negativni vpliv na družinske člane, ki so kot njegovi najbližji najbolj prikrajšani. V podpoglavju o zdravju deloholika bomo pogledali zdravstvene spremembe v organizmu deloholika, naveden bo tudi nabor študij, ki so raziskovale povezave med deloholizmom, stresom in zdravjem. S podpoglavjem o izgorelosti bomo spoznali ta pojav, hkrati pa bo to tudi uvod v podpoglavje o karošiju, še enem fenomenu, povezanim z delom.

V četrtem poglavju bomo na modelu Barbare Killinger, psihologinje iz Toronta, specializirane za deloholizem, pogledali celoten potek zloma deloholika. Za uvod se bomo seznanili z Jungovo teorijo osebnosti, na katerem sloni model obsedenosti, s kateri avtorica odpira globlji psihološki pogled na dogajanje v deloholiku samem. Temu bo sledil pregled vseh stopenj zloma deloholika, in sicer prek strahov, ki jih doživlja, občutka krivde in sramu, do izgub, ki jih utрпи.

Peto poglavje bo pregled zakonskih podlag in predlogov, ki se dotikajo problematike stresa in deloholizma, ter institucij, ki delujejo na področju deloholizma, stresa ali izgorelosti. Spoznali bomo, ali kakšen zakon omenja deloholizem, in kakšna je usoda sporazuma o

stresu, ki je bil pred leti napisan v Evropski Uniji in naj bi ga po njihovem priporočilu nacionalne vlade držav EU vključile v svoj pravni red.

1 Kaj je deloholizem?

Deloholizem, stres, izgorelost in podobni zapleti so v današnjih časih vedno bolj pogosto obravnavane teme. Vzroki za deloholizem sežejo daleč nazaj do vzgoje otroka in se nadaljujejo preko različnih doživljanj dogajanja v okolici.

Nekateri pojav deloholizma obravnavajo z dveh vidikov, tako kot stres, ki je lahko negativen ali pozitiven. Pozitiven vidik deloholizma je (glede na tako razmišljanje), ko delo človeka navdušuje in privlači, ko človek dela iz zavzetosti in veselja. Negativen vidik pa je zasvojenost z delom, ki povzroča stres in kronične motnje. Vendar je vseeno bolje, da pojme ločimo tako, da zgoraj omenjeni pozitivni vidik deloholizma pripišemo zavzetosti za delo, negativni vidik pa deloholizmu.

Samo zato, ker delate preveč, še ne pomeni, da ste deloholik. Veliko ljudi dela zelo veliko, vendar imajo v svojem življenju vzpostavljeno ravnotežje (Chestnut, 1990, str. 32). In prav ravnotežje med časom, posvečenim delu, in časom, ki ga ima človek zase, je pomembno za zdrav odnos do dela.

Vpliv na psihologijo deloholika se velikokrat začne že v otroštvu. Lahko gre za vzgojo s pogojevano ljubeznijo, lahko za zgled, ki ga vidijo v enem od staršev. Deloholik je v delo preveč zagnan posameznik, ki ga nek razlog vleče k delu tako, da zanemarja vse ostale dele svojega življenja, tako družino in prijatelje, kot tudi ostale socialne stike. Je perfekcionista, ki lahko s tem postane obseden. Vršiti pritisk na druge sodelavce ali podrejene in postavlja visoke standarde. Skrbno skrbi za svojo javno podobo in naredi vse, da se ta ohrani.

Človek, ki preveč dela, počasi izgublja stik z ljudmi v svoji bližini in njegovo zasebno življenje propada. Simptomov, ki se jih da opaziti, ni pa nujno, da jih pripišemo deloholizmu, je veliko. Večina je takšnih, da jih obravnavamo kot samostojne težave, npr. razni zdravstveni problemi.

Posledice deloholizma so tako zdravstvene težave, kot tudi problemi v zasebnem življenju in na delovnem mestu. Raziskave so potrdile, da imajo deloholiki več težav z depresijo, anksioznostjo¹ in jezo napram nedeloholikom. Te ugotovitve potrjujejo poročanja², ki pravijo, da ima zasvojenost z delom več negativnih posledic, med drugim depresijo, zaskrbljenost in jezo in da se pod obsesivnimi delovnimi navadami skrivajo občutki

¹ S terminom anksioznost označujemo stanje živčne napetosti. Različne stopnje anksioznosti lahko opišemo z naslenjim besedami: trema, tesnoba, napetost, živčnost, strah, zaskrbljenost.

² O teh poročanjih pišejo sledeči avtorji v navedenih knjigah: Fassel, D. (1990). Working ourselves to death; Oates, W. (1971). Confession of a workaholic; Robinson, B. E. (1989). Work addiction.

manjvrednosti, strah pred neuspehom in obramba pred nerešenimi skrbmi (Robinson, 2000a, str. 34). Postavljanje potreb drugih pred svoje, kar je značilno za deloholike, ima tudi za posledico psihične težave ali depresijo (Holmes, 2007, str. 110).

Pri deloholizmu je važna komponenta, kako delavec delo doživlja. V delu lahko posameznik išče izhod iz težav. Zatekanje k delu zato, da se človek izogne problemom v resničnem življenju in odnosom z ljudmi, pa je že kritično, saj gre za prve znake odvisnosti. Sanja Rozman deloholizem razlaga kot zasvojenost, pri kateri človek za doseganje omamnega stanja zavesti in samopozabe zlorablja delo (Toure, 1999). »Kadar delo zlorabljam za omamljanje, ne uživamo v rezultatih svojih dejavnosti na okoliščinam primeren način, ampak se omamljamo s fantaziranjem o rezultatih dela« (Rozman, 1998, str. 152). »Zasvojeni fantazira o tem, da ga bodo imeli vsi radi, če bo izpolnil njihova pričakovanja« (Toure, 1999). Težava pa nastane, ko človek ne more več brez dela.

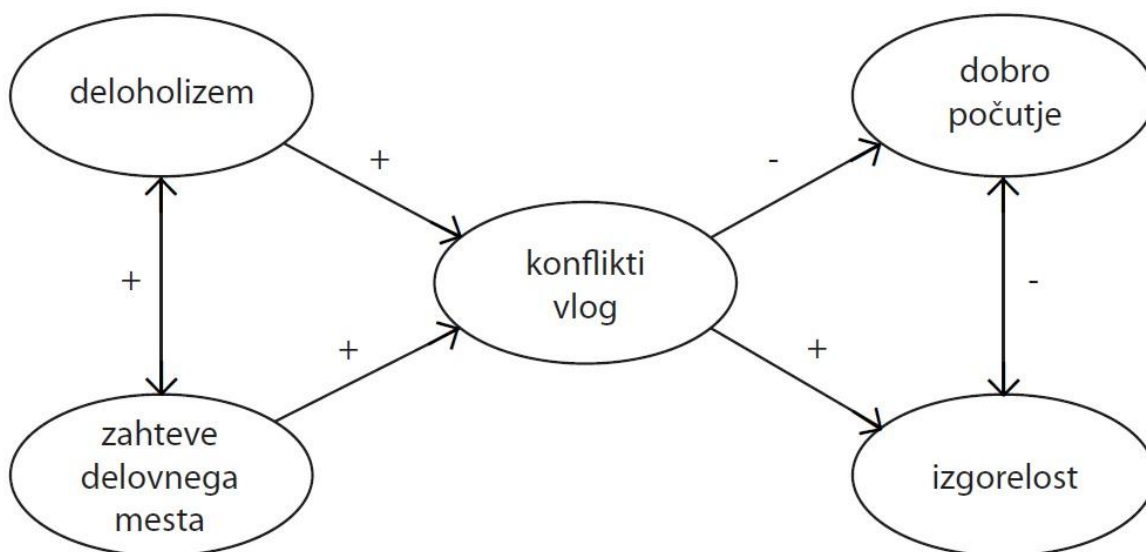
Na kratko bi lahko značilnosti deloholika strnili v naslednjih stavkih:

- Nenehno razmišljajo o delu - tudi ob prostem času.
- Ostajajo na delovnem mestu pozno v noč ali nosijo delo domov.
- Nadur si ne obračunavajo več - podaljšan delavnik je samoumeven, običajen.
- Zanemarjajo socialno življenje.
- Ob nepodpiranju okolice se zaprejo vase in ne govorijo več o poslu.
- Nimajo zanimanja za življenje, ki ni povezano z delom. Zabava, šport, hobiji jih ne privlačijo in jim ne pomenijo nič več.
- Zanimanje za partnerja in nasprotni spol upada.
- Neprestano jim primanjkuje časa.
- Postanejo nezmožni delegiranja dela.
- Svojih dosežkov se ne znajo več veseliti, ampak se vedno ženejo za nečim boljšim.

Čeprav je deloholizem težko odkriti, gre v prvi vrsti za psihološki problem (Zajc, 2010). Deloholiki so zasvojeni, obsedeni in jih poganja notranja potreba, ne pa zunanje zahteve organizacije (Burke, R. J., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S., 2006, str. 463). Seveda pa zunanje zahteve lahko jemljemo kot sprožilec, ki spodbudi te notranje potrebe. Deloholizem lahko v končni fazi pripelje do življenja, ki ga ne moremo več obvladati, do težav v družini in odnosih, do resnih zdravstvenih težav in celo smrti (Vodanovich, Piotrowski & Wallace, 2007, str. 71).

Kakor koli pogledamo, deloholizem je slab tako za deloholika, organizacijo, v kateri dela in njegovo socialno okolico (Stevens, 1972, str. 50; Zajc, 2010). Vpliv deloholizma in zahtev delovnega mesta na dobro počutje in izgorelost dobro povzame Slika 1, ki ima poleg vpliva dodan še predznak; ta označuje pozitiven ali negativen vpliv (oz. ali se ob povečanju ene kategorije poveča tudi druga).

Slika 1: Vpliv deloholizma na dobro počutje in izgorelost prek konflikta vlog



Vir: Schaufeli, Bakker, van der Heijden, & Prins, *Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict*, 2009, slika 1.

1.1 Opredelitev deloholizma

Deloholizem je prvič opredelil Wayne. E. Oates, in sicer že leta 1971 v knjigi *Confessions of a Workaholic* (Izpovedi deloholika, op. a.) (Burke, 2004, str. 420), kjer je pojav deloholizma opredelil kot »zasvojenost z delom, prisiljenost ali neobvladljivo potrebo po nenehnem delu« (Žaler, 2006). Skozi čas je bil deloholizem v literaturi različno opredeljen in klasificiran, še vedno pa ni soglasja med zdravniki o definiciji in kategorizaciji deloholizma (Robinson, 2007, str. 7).

Opredelitev deloholizma lahko razdelimo na štiri vidike (Douglas & Morris, 2006, str. 394), kot jih vidijo različni avtorji. Različni vidiki se nanašajo na:

- deloholizem glede na vedenje ali odnos,
- definicijo deloholizma kot zasvojenost,
- pozitivno ali negativno definiran deloholizem,
- ločen po različnih tipih in posledicah, ki jih povzroča.

Oates (v Burke, 2004, str. 420; Douglas & Morris, 2006, str. 394; Snir & Harpaz, 2006, str. 375) vidi deloholizem kot zasvojenost in opredeli deloholika kot osebo, katere potreba po delu postane tako prekomerna, da pride do opazne motnje ali lahko celo ogrozi telesno zdravje, osebno srečo in medosebne odnose ter njegovo socialno življenje.

Janet T. Spence in Ann S. Robbins (1992, str. 162) sta kot prvi poskrbeli za formalno opredelitev in gledata na deloholizem kot na niz odnosov. Deloholika opredelita kot osebo z močno vpletenostjo v delo, ki se počuti prisiljena v delo zaradi notranjega pritiska in ne uživa v delu.

Podobno misli Marilyn Machlowitz (v Douglas & Morris, 2006, str. 396; Spence & Robbins, 1992, str. 161), saj meni, da je pomemben odnos osebe do dela, ne pa število opravljenih ur v določenem obdobju. Njeno mnenje je, da deloholika k delu vleče odgovornost, smisel, priložnost in priznanje, ne pa zaslužek.

Nasprotno pa pravijo Kimberly S. Scott, Keirsten S. Moore in Marcia P. Miceli (v Douglas, E. J. & Morris, R. J., 2006, str. 396), saj pravijo, da pri deloholizmu po njihovem ne gre za odnos, ampak za vzorec obnašanja s tremi kritičnimi elementi: oseba porabi precej časa za delovne aktivnosti, na delo misli tudi, ko ni na delovnem mestu, in dela več, kot od nje zahtevajo v organizaciji.

Bryan E. Robinson (2000b, str. 34) opredeli deloholizem kot obsesivno-kompulzivno motnjo, ki se pokaže skozi zahteve, ki jih deloholik uvede sam, nezmožnost urejanja delovnih navad in preveliki popustljivosti do dela na račun izključitve večine ostalih življenjskih aktivnosti.

Raphael Snir in Itzhak Harpaz (2004, str. 522) predlagata, da mora opredelitev deloholizma vsebovati kot glavne elemente vedenjski in kognitivni vložek v delo. Ta bi moral biti stabilen in ne odziv na trenutne situacije; ne bi smela vsebovati predhodnih predpostavk o naravi posledic deloholizma ter mora upoštevati zunanje potrebe osebe, ki pa lahko spodbujajo deloholizem. Deloholizem definirata kot individualno stanje ter precejšnjo porabo časa za delovne aktivnosti in misel na delo, ki pa ne izvira iz zunanjih potreb.

Lynley H. W. McMillan (v Douglas & Morris, 2006, str. 396) pravi, da je deloholizem oseben odpor do neukvarjanja z delom, kar se kaže v konstantnem razmišljanju o delu tudi v času, ko človek ne dela.

Andreja Pšeničny deloholizem opiše kot »pretirano mentalno, fizično in čustveno angažiranje za delo, ki je nesorazmerno z zadovoljstvom ob opravljenem delu« (Šubic, 2008) in s tem, kar deloholik dobi glede na vlaganje (Šubic, 2008). Deloholizem je »rezultat notranjih dinamičnih procesov (prisil) in ne zunanjih pritiskov« (Pšeničny, 2009, str. 7).

1.2 Klasifikacije deloholikov

Skozi zgodovino raziskovanja in pisanja o deloholizmu, so avtorji razvili različne klasifikacije deloholikov. Glede na spodaj navedene klasifikacije lahko znotraj njih (v opisih posameznih tipov) najdemo široko paleto razlogov, zakaj delajo več, osebnostnih lastnosti in stopnjo delovne vneme. V tem poglavju si bomo pogledali klasifikacije Waynea E. Oatesa, Barbare Killinger, Diane Fassel, Kimberly S. Scott, Bryana E. Robinsona in Jaya B. Rohrlicha.

Oates (1971; v Robinson, 2000a, str. 32 in 33) je bil prvi, ki je predstavil pet glavnih tipov deloholikov. Razvrstil jih je tako: »Zaščiteni deloholik« (angl. *dyed-in-the-wool workaholic*) je perfekcionista, ki delo jemlje resno, rezultati njegovega dela pa so visoko kvalitetni. Zgraža se nad nesposobnostjo drugih. »Spreobrnjeni deloholiki« (angl. *converted workaholics*) si sami postavijo omejitve glede delovnega časa. Na svoj prosti čas pazijo in se izogibajo dodatnim delovnim obveznostim in naduram. »Situacijski deloholik« (angl. *situational workaholic*) nima osebnosti deloholika, njegov razlog za delo je varnost zaposlitve in ne psihološka potreba ali denar. »Lažni deloholik« (angl. *pseudoworkaholic*) ima, če pogledamo na hitro, podobne lastnosti kot »zaščiteni deloholik«. Pretvarja se, da je resen deloholik z razlogom napredovati v hierarhični strukturi organizacije. Njihov cilj je moč napram produktivnosti. »Sanjač« (angl. *escapists posing as workaholic*) ostaja na delovnem mestu raje, kot da bi odšel domov. V delu išče izhod za nesrečno domače življenje.

Barbara Killinger (2006, str. 63) razdeli deloholike v tri skupine. »Ustrežljivi deloholik« (angl. *pleaser workaholic*) ne zmore reči ne. Obupno si želi biti občudovan in všečen in je za pridobitev priznanja s strani svojega nadrejenega pripravljen storiti vse. Svojo javno podobo skrbno oblikuje. Želi si imeti le svoje pozitivne lastnosti, negativne pa projicira, neželene napake in te iste napake vidi na drugih ljudeh. »Nadzirajoči deloholik« (angl. *the controler type of workaholic*) hrepeni po moči, ki mu omogoča, da ima vse pod nadzorom. So individualisti, ki so pogosto arogantni, lahko pa so zelo šarmantni, duhoviti in družabni, ko vedo, da jim bo to koristilo. Lahko so tudi nepotrpežljivi, impulzivni in zahtevni. Nekateri od teh težko obdržijo prijateljstva oz. imajo več poznanstev s poslovne sfere, kot pravih prijateljev. »Narcisistični nadzornik« (angl. *the narcissistic controllers*) mora vedno imeti prav in vedno vidi vse le s svojega zornega kota. Prav tako je treba naloge opravljati na njegov način. Taki deloholiki so prepričljivi manipulatorji, ki izpeljejo svoje cilje do konca ne glede na posledice. Zlahka ogrozijo dobrobit drugih in ne upoštevajo etičnih in moralnih standardov. Pravila, ki za njih veljajo, so le njihova pravila. Nimajo pa vpogleda v resničnost, da bi videli, kaj počnejo ostalim, saj jim manjka občutljivost za taka dejanja. Skupne značilnosti »ustrežljivih« in »nadzirajočih« deloholikov so še: energičnost, tekmovalnost, bistri in inteligentni.

Diane Fassel (v Robinson, 2000a, str. 33) razlikuje med štirimi tipi deloholikov. »Kompulzivni delavec« (angl. *the compulsive worker*) je oseba, kateri delo poganja življenje. To je tip deloholika, ki sovпада s stereotipi. »Popustljivi delavec« (angl. *the bringe worker*) raje dela prekomerno nekaj dni do konca, kot pa dosledno sproti. »Omarni delavec« (angl. *the closet worker*) skriva delo, da ga ne bi odkrili. Ponavadi ima zalogo dela skrito in ko nikogar ni v bližini, jo privleče na plan. Fassel tako vedenje primerja z alkoholikom, ki ima nekje skrito steklenico alkohola. »Delavni anoreksik« (angl. *the work anorexic*) je nasprotje »kompulzivnega delavca«, saj mu izogibanje delu pomeni toliko kot kompulzivnemu delavcu delo.

Kimberly S. Scott (v Robinson, 2000a, str. 33) je mnenja, da obstajajo trije tipi deloholikov. »Kompulzivno-odvisen deloholik« (angl. *the compulsive-dependent*

workaholic), ki ima simptome obsesivno-kompulzivne osebnosti, je nekdo, ki dela več, kot je potrebno, prepozna, da dela preveč a se pri tem ne more kontrolirati. Tako nadaljuje z prekomernim delom navkljub zdravstvenim in socialnim problemom. »Perfekcionisti« (angl. *perfectionist workaholic*) cenijo delo in produktivnost do te mere, da zanemarjajo počitek in socialne aktivnosti. So togi in se vedejo nefleksibilno. Prezasedeni so z detajli in pravili. Na k »dosežkom usmerjene deloholike« (angl. *the achievement-oriented workaholic*) gledajo ljudje pozitivno, saj stremijo k dosežkom, uspehu in izoblikovanju zmerno težkih nalog. Spodbuja jih tekmovalnost in so zmožni počakati z zadoščenjem in se usmeriti proti dolgoročnim ciljem.

Bryan E. Robinson (2000a, str. 33 in 34) je deloholike razdelil glede na začeta dela v primerjavi z dokončanimi deli. »Neusmiljeni deloholiki« (angl. *relentless workaholics*) so pobudniki veliko delovnih nalog in jih veliko tudi končajo. Delajo kompulzivno in konstantno, podnevi in ponoči, med vikendi in počitnicami. Hitijo in se držijo rokov, ponavadi delo končajo pred rokom. »Bulimični deloholik« (angl. *the bulimic workaholic*) je pobudnik malo delovnih nalog, a dober v dokončanju. Njegovi delovni vzorci nihajo. Z delom odlaša. Enačijo ga z opredelitvijo anoreksičnega deloholika Diane Fassel. »Deloholik s pomanjkanjem pozornosti« (angl. *attention deficit workaholic*) se hitro začne dolgočasiti in stalno išče spodbudo. Je pobudnik veliko delovnih nalog, a jih ne dokonča veliko. Težko se osredotoči na trenutno nalogo, hitro se začne dolgočasiti in hitro preskoči na naslednjo nalogo, s tem pa pusti prejšnjo nedokončano. »Uživaški deloholiki« (angl. *svoring workaholics*) so počasni, namerni in metodični. »Vzorni perfekcionisti« (angl. *consummate perfecionists*) se bojijo, da projekt ob zaključku ne bo dovolj dobro narejen. V delu uživajo. Delo podaljšujejo in si ustvarjajo še dodatno delo, ko gre projekt h koncu. So kritični in se prekomerno ukvarjajo z analiziranjem ter se spuščajo v detajle. Preveč analiziranja in ukvarjanja s podrobnostmi jih ovira pri pravočasnem zaključku projekta.

Jay B. Rohrlich (v Robinson, 2000a, str. 47) je opredelil 13 tipov deloholikov, ki se raztezajo od smiselnega do nesmiselnega. Prvi je »jezni, sovražni zasvojenec z delom« (angl. *the angry, hostile work addict*). Ta nadomešča jezo in strah zavrnitve z kompulzivno delovno vnemo, namesto da bi naravno in direktno izrazil frustracije in jezo. »Zasvojenec z delom, ki ga je sram« (angl. *the ashamed work addict*) ima nizko samopodobo in išče priznanje v zasvojenosti z delom. »Tekmovalen deloholik« (angl. *the competitive work addict*) delo izrablja kot sredstvo za moč in zmago. Pri »obrambnem deloholiku« (angl. *the defensive work addict*) se kaže manj kronični deloholizem, ki je tudi časovno omejen in situacijski. »Osamljen« tip deloholika (angl. *the friendless, lonely work addict*) dela preveč ne zaradi dela, temveč zaradi sprejetja med dugimi delavci. »Deloholik z občutkom krivde« (angl. *the guilt-ridden work addict*) ima v sebi notranjo potrebo, da je kaznovan z napornim delovnikom in velikimi delovnimi obremenitvami. »Prikrito homoseksualni deloholik« (angl. *the latent homosexual work addict*) čuti željo po moški dominaciji in črpa zadoščenje iz dela, ki ga ohranja v podrejenem položaju z vplivnimi šefi in strankami. »Frustrirani zasvojenec z delom« (angl. *the sexually impotent or frustrated work addict*) uživa v fantazijah osvajanja, ki so dovoljena in spodbijana v delovnem

okolju. »Narcistični zasvojenec z delom« (angl. *the narcissistic work addict*) je oseba, na katero so dogodki v rani mladosti vplivali tako, da je negotova. »Obsesivni zasvojenec z delom« (angl. *the obsessive work addict*) je oseba, ki goji strast do primernosti, urejenosti in do dela z jasnim začetkom in koncem. »Pasivno odvisni zasvojenec z delom« (angl. *the passive-dependent work addict*) je oseba, ki je zasvojena na podlagi svojih potreb po preskrbljenosti. »Pred- in popsihotični zasvojenec z delom« (angl. *the pre- or postpsychotic work addict*) je oseba, ki uporablja delo za postavitev meja, da lahko vzdržujejo nedotaknjeno osebnost, ker je njihova realnost negotova. »Lažni ali sanjavi zasvojenec z delom« (angl. *the pseudo- or escapist work addict*) najde v delu priročen izhod iz nevzdržnih osebnih situacij.

Klasifikacija Andreje Pšenični je navedena v poglavju 2.2. Notranje prisile v 2. sklopu z naslovom 'Vzroki deloholizma'.

1.3 Deloholik v organizaciji

V organizaciji je lahko deloholik na različnih položajih. Lahko kot manager vpliva na podrejene in delo, lahko pa kot eden zaposlenih vpliva na socialno okolico in delo. Če je nadrejeni, potem vpliva na svoje podrejene z visokimi zahtevami, ki jim jih postavlja. S previsokimi zahtevami jih lahko celo ogrozi. Posledično lahko pride do povečanega absentizma med temi podrejenimi. V primeru, da gre za enega od podrejenih, pa mora management ukrepati, da mu pomaga (Tyler, 1999, str. 38). Njegova dejanja namreč vplivajo tako na njegovo zdravje in življenje, kot tudi na delo.

Deloholik tudi na delovnem mestu nima postavljenih meja - dela čez vse meje (Tyler, 1999, str. 36). Na začetku raziskovanja deloholizma so kot prepoznavno komponento omenjali število ur, ki jih deloholik preživi na delovnem mestu oz. število oddelanih ur. Kasneje se je ugotovilo veliko več drugih faktorjev, ki pomembneje vplivajo na razvoj deloholizma. Treba je ločiti kratkotrajno delo preko delavnika, ki je pomembno za dokončanje projekta in dolgotrajno. Pri delavcu, ki dela več z namenom, da ulovi rok za oddajo projekta, je stres prisoten kratkotrajno, ko pa z delom konča, se tudi stres konča. To je tako imenovani pozitivni stres, ki na kratki rok prinaša pozitivne učinke (Tyler, 1999, str. 37). Pomembno pa je, da potem pride do sprostitve, da napetost ne ostaja.

Negotovost glede zaposlitve, preobremenitve, omejene karijerne možnosti in pomanjkanje nadzora lahko pripomorejo, da se počuti zaposleni prisiljen delati več in dlje (Burke, 2000c, str. 361). Deloholik je slab in neučinkovit delavec, ki ustvarja probleme v interakciji z sodelavci (Vodanovich, Piotrowski, & Wallace, 2007, str. 70). Problem pa je predvsem učinkovitost, saj se delavci preveč obremenijo z namenom, da bodo naredili več, sčasoma pa količina napora, ki ga deloholik vloži v svoje delo, preseže njihovo raven produktivnosti. Tako pride do ravno nasprotnega učinka, saj z dodatnimi obremenitvami deloholik ne doseže večje produktivnosti, kot je želel, ampak manjšo. Tako je manj učinkovit od svojih sodelavcev, ki vložijo manj časa za planiranje in delo. (Robinson &

Flowers, 2007, str. 369). Deloholik zaradi obremenjenosti dela več napak, preveč se spušča v podrobnosti, kar pa rezultira najprej v manjši učinkovitosti, kasneje pa v zamujanju rokov, ravno zaradi ukvarjanja s podrobnostmi (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006, str. 463; O'Connor, 2006, str. 76; Vodanovich, Piotrowski, & Wallace, 2007, str. 70). Obremenjenost je rezultat še ene značilnosti deloholikov: ne delegirajo dovolj dela. Razlog za to je v standardih in zahtevah, ki jih imajo, saj menijo, da bodo nalogo sami opravili bolje (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006, str. 463; Killinger, 2006, str. 62; Vodanovich, Piotrowski, & Wallace, 2007, str. 70). Gre za začaran krog, kjer za nalaganjem več dela (z namenom, da bi naloge bile opravljene bolje) prihaja do preobremenjenosti delavca, kar se pozna na slabše opravljenem delu. To lahko povzroči nezadovoljstvo z delom in kariero (Colapietro Seybold & Salomone, 2001, str. 6; Graves, 2006, str. 8).

V primeru, da je deloholik nadrejena oseba, z velikimi zahtevami in visokimi standardi vrši pritisk na zaposlene, hkrati pa ne delegira dovolj dela, da bi se razbremenil (Colapietro Seybold & Salomone, 2001, str. 6). Nadrejeni pogosto zahteva podobno vedenje, kot ga ima sam (Ramsey, 2002, str. 6). Je tudi kritičen do ostalih. Standardi, postavljeni s strani nadrejenega deloholika, lahko rezultirajo na delovnem mestu kot zamera, konflikt ali slabo vzdušje (Colapietro Seybold & Salomone, 2001, str. 6).

Zaposleni, ki jim na delovnem mestu omogočajo dodatno izobraževanje; katerih nadrejeni jih spodbujajo pri uspehih na delovnem mestu; ki imajo omogočeno fleksibilnost na delu v meri, ki jo potrebujejo, da uskladijo službo, osebno in družinsko življenje in ki so vključeni v odločanje, imajo manj možnosti za izčrpanost zaradi dela (O'Connor, 2006, str. 76). Pravilna kombinacija dela in zasebnega življenja pozitivno vpliva na človeka, prosti čas pa mu nudi sprostitev od dela.

Managerji bi potrebovali vodič za ugotavljanje, kateri od zaposlenih je deloholik in ugotavljanja njihove neučinkovitosti, ki je bila v preteklosti neopažena ali celo nagrajevana z namenom, da se zniža stroške, ki bi nastali z zdravstvenimi problemi, odsotnostjo ali izgorelostjo (Robinson, 2000a, str. 41). Nadrejena oseba bi morala dajati zgled pri primernem ravnotežju med predanostjo delu in srečnim osebnim življenjem (Berman, 2001, str. 5; Butler, 2005, str. 56). »Neizrečena pravila so marsikdaj močnejša od izrečenih« (Berman, 2001, str. 5). Nadrejeni pa bi morali paziti na določene stvari, ustvariti delovne pogoje za nepojavljanje deloholizma, spodbujati zaposlene na določenih področjih itd. Navedenih je nekaj navodil različnih avtorjev (Burke, 2000a, str. 525; Burke, 2000c, str. 361; O'Connor, 2006, str. 75 in 76; Tyler, 1999, str. 39, 40 in 41) za vedenje nadrejenih.

- Kot prvo bi morali opazovati učinkovitost in delovne navade zaposlenega in biti pozorni na znake deloholizma.
- Postaviti bi morali realistična pričakovanja.
- Ne bi smeli nagrajevati vedenja, ki spominja na zasvojenost (z delom), ampak bi morali prepoznati zaposlene, ki so produktivni in katerih življenje je uravnoteženo.
- Izpostaviti morajo delovne norme, ki spodbujajo nadure in se o njih pogovoriti.

- Redno bi morali pregledati količino delovnih nalog, roke in razpoložljive resurse in ugotoviti, ali je razmerje med njimi pravilno.
- Vztrajati bi morali na premorih med delom.
- Zagotoviti bi morali, da zaposleni jemljejo dopust in da porabijo celotnega.
- Med tem, ko je zaposleni na dopustu, bi morali naloge razporediti tako, da ob prihodu zaposlenemu zmanjšajo občutek preobremenjenosti.
- Poskrbeti bi morali, da zaposleni postanejo večji v delegiranju in organiziranju svojega časa.
- Spodbujati bi morali zaposlene, da delajo pametneje, ne pa še več; s fokusiranjem na kvalitetno opravljeno delo, ne pa na količino opravljenega dela.
- Omejiti bi morali dostop do delovnega mesta oz. dela v popoldanskih in večernih urah in do službenih mailov.
- Odvrčati zaposlene, da nosijo delo domov.
- Praznovati bi morali uspehe in mejnike
- Poskrbeti za programe, ki ozaveščajo ljudi o usklajenem življenju.
- Spodbujati bi morali socialne stike med zaposlenimi.
- Bolje bi morali spoznati področje in znake zasvojenosti z delom.
- Zaposlene bi morali opozarjati in seznaniti z nevarnostjo deloholizma.
- Voditi z zgledom.

2 Vzroki za deloholizem

Vir problema deloholizma lahko iščemo v posamezniku (Zajc, 2010). Vsekakor je okolica pomemben faktor, vendar pa je pomembno zlasti to, kako človek dojema dogajanje okoli sebe in kako vplivajo na njega. Vzrokov za deloholizem je torej veliko, preko dogajanja v okolici pa se vzroki realizirajo v nas samih.

2.1 *Otroštvo deloholika*

»Razmerje otroci-starši je nekaj »unikatnega« in odločilnega za kasnejši razvoj posameznika. Tu gre za vzajemnost, zato igra medsebojno zaupanje, njihovi odzivi, možnost izgube in odklonitve, pomembno vlogo pri nadaljnjem razvoju posameznika« (Guzelj, 2003, str. 31 in 32). Zdravniki v večini verjamejo, da je zasvojenost z delom posledica družinske disfunkcije v otroštvu in da to pripomore k nadaljevanju družinske disfunkcije pri odraslem (Robinson, 2007, str. 139).

Zasvojenost z delom se hitreje razvije pri otrocih, ki so bili v otroštvu podvrženi nenadnim, skrajnim spremembam okoliščin, kakovosti življenja ali obnašanja. Posebna situacija jih potisne v svet odraslih, kjer se od njih pričakuje, da se bodo znašli, čeprav čustveno in miselno še niso razviti do mere odraslih. Med posebne situacije lahko uvrstimo med drugim ločitev staršev, kjer je otrok postavljen med oba starša, v določenih primerih se mora celo opredeljevati do zadev ali je podvržen pritisku, da se postavi na eno stran (Robinson, 2007, str. 140; Mijatović, 2010); smrt enega od staršev, ki vpliva na drobljenje

enotnosti znotraj družine in družinskega duha; dolgoročna brezposelnost, ki rezultira v veliki spremembi standarda; v preselitvi družine, s čimer je otrok iztrgan iz svojega okolja; zasvojenost staršev, ki vpliva na neskladje pričakovanih družinskih vlog in realnega stanja; shizofrenija ali druge duševne bolezni staršev, zaradi katerih se staršem hitro spreminja razpoloženje ali je le-to nenavadno, kar otrok težko razume; čustveni incest, kjer je eden od staršev fizično ali čustveno odsoten (zaradi deloholizma, depresije ali česa drugega), otrok pa se počuti dolžnega in odgovornega drugemu staršu nuditi čustveno oporo (Guzelj, 2003, str. 41; Robinson, 2007, str. 140).

Ko pride do razpadanja sistema, ki so ga znotraj družine vajeni, iščejo nekaj, kar jih bo sredi kaosa, nemirov in nestabilnosti držalo na površju (Robinson, 2007, str. 139). To najdejo v delu za šolo, delu doma, raznih drugih opravilih in perfekcionizmu, v čemer vidijo varnost, trdnost in stabilnost (Robinson, 2007, str. 140).

Družine, ki producirajo deloholike, lahko razdelimo v dve skupini: »popolna družina« in nasprotje temu, nepopolna, »kaotična družina«. (Robinson, 2007, str. 140) V obeh primerih gre za skrajnost, ekstrem v eno ali drugo stran. V prvem primeru gre za družino, ki ima toga pravila, jasne meje in preveč organizirana življenja, v drugem pa gre za družino brez pravil, z zabrisanimi mejami in neorganizirana življenja. V takih družinah (iz katerih koli opisanih skupin) so pogosti konflikti, tako direktni kot tudi subtilni, med člani je komunikacija slaba, stopnja ljubečnosti, skrbi za drugega in pozornosti pa je nizka. (Robinson, 2007, str. 140)

V popolnih družinah je nenapisano družinsko pravilo, da mora na zunaj vse izgledati perfektno; če to ni, se je treba pretvarjati, da nepopolnost ne bo opažena. Pogosto se v takih primerih kasneje kot značilnosti v karakterju pojavijo želja po kontroli in perfekcionizmu ter narediti, kar drugi želijo (Robinson, 2007, str. 140).

V kaotičnih družinah se kot vzrok za kasnejši deloholizem otroka kažeta nedoslednost in nepredvidljivost. Skupno otrokom iz takih družin je, da niso bili čustveno zavarovani in ločeni od odraslega sveta. Ko otroci niso več zavarovani pred odraslim svetom, spoznajo, da se ne morejo zanesti na starše, da jih zavarujejo. Ugotovijo, da morajo sami nadzorovati ljudi in situacije, da lahko čustveno in fizično preživijo. Stalne motnje v okolju zahtevajo od otrok, da prevzamejo odgovornost za življenje, za katerega se jim zdi, da razpada. Otrok se nauči prevzeti nadzor nad vsem okoli sebe, da ohrani svet okoli sebe umirjen. Posledično izpolnjujejo zahteve v večji meri, kot je normalno in v odrasli dobi pride do odražanja tovrstnega vedenja na delovnem mestu. (Robinson, 2007, str. 141) Medtem, ko se vrstniki igrajo, se ta otrok ukvarja z odraslimi temami. Uspeh, ki se vidi na zunaj, skriva v ozadju globlje težave nezadostnosti in slabe samopodobe. Gre za otroke, ki težijo k perfekcionizmu in ki svoje napake brez milosti obsojajo. (Robinson, 2007, str. 141; Psihološko svetovanje Maša Blaznik).

Robinson (2007, str. 141) karakteristike teh otrok navede preko sledečih stavkov:

- Več časa porabijo za šolske obveznosti kot za igranje.
- Imajo manj prijateljev in imajo raje družbo odraslih kot pa vrstnikov.
- Kažejo znake zdravstvenih problemov, ki so povezani s stresom, kot so kronična utrujenost, glavoboli ali bolečine v želodcu.
- Prevzemajo obveznosti odraslih, kot so kuhanje, čiščenje ali ostalo z namenom, da so gospodnja dela tekoče opravljena, ali pa skrbijo za mlajše brate ali sestre.
- Prizadevajo si za popolnost pri večini stvari, ki jih počnejo.
- Večino časa so resni in nosijo breme skrbi, ki so značilne za odrasle, na svojih ramenih.
- Malo časa posvetijo sprostitvi, igranju, sanjarjenju, zabavi in uživanju otroštva.
- Imajo sposobnosti vodje, tako v razredu kot na igrišču.
- Neprestano iščejo potrditev in odobravanje odraslih.
- Dokazujejo se z dosežki na področju izven šolskih dejavnosti.
- Najmanjše napake, ki jih storijo, jih vznemirijo.
- Bolj jih zanima končni rezultat kot pot do njega.
- Vršijo pritisk nase.
- Počnejo več stvari hkrati.
- Težko prosijo za pomoč in težko jo sprejmejo.

2.2 Stres

2.2.1 Opis stresa in z delom povezanega stresa

Definicija stresa pravi, da je stres doživetje posameznika, ki se pojavi v situaciji, ki ji ni kos. To je doživetje posameznika, ki zazna razliko med zahtevami okolja in svojimi zmogljivostmi (Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom, 2008).

Stres je stanje, povezano s fizičnim, psihičnim ali socialno slabim počutjem ali disfunkcijami, ki izvirajo iz občutka posameznika, da ne zmore izpolniti vsega, kar se od njega zahteva ali pričakuje. Posameznik zlahka prenese kratkotrajno izpostavljenost pritisku, ki lahko velja kot pozitivna, težje pa prenese dolgotrajno izpostavljenost hudemu pritisku. Poleg tega lahko različni posamezniki v različnih obdobjih svojega življenja reagirajo različno na enaka stanja.

Stres lahko prizadene vsako delovno mesto ali vsakega delavca, ne glede na velikost organizacije, dejavnost ali obliko pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja. V praksi pa ni nujno, da bi bila prizadeta vsa delovna mesta ali delavci (National stress day, 2006).

Stres, katerega vir je izven delovnega okolja, lahko vodi v spremembe v obnašanju in zmanjšanje učinkovitosti pri delu. Vseh pojavnih oblik stresa ni mogoče šteti za stres, povezan z delom. Stres, povezan z delom, je lahko posledica:

- zunanjih dejavnikov, neustreznih pogojev dela (hrup, nekatere dražeče snovi, neustrezní ergonomski pogoji),
- tehnoloških pogojev dela, ki so posledica uvajanja novih tehnologij brez ustreznih prilagoditev in usposobitev,

- organizacijskih pogojev (najpogostejše delovnega časa, razporeditev vsebine dela, neustreznih pristojnosti, odgovornosti in poti komuniciranja) in
- subjektivnih dejavnikov (čustveni in socialni pritiski, občutek, da ne zmoremo, občutek, da ni podpore).

Stres ni bolezen, toda dolgotrajna izpostavljenost stresu lahko zmanjša učinkovitost pri delu in povzroči poslabšanje zdravja. Stres torej ni le subjektivno doživetje. Ponavljajoče si zelo intenzivne stresne situacije se kažejo v fizioloških reakcijah (telesni znaki) na stres, spremembah vedenja in psihičnem odreagiranju (čustva, misli). Opozorilni znaki stresa so:

- **čustveni znaki:** napetost, razdražljivost, sprememba razpoloženja, občutek negotovosti, zadrege, strah;
- **telesni znaki:** glavobol, bolečine v vratu ali hrbtu, motnje spanja, bolečine v želodcu, slaba odpornost, razbijanje srca, suha usta, utrujenost, vznemirjenost, prebavne motnje, zvečano znojenje;
- **miselni znaki:** težave s koncentracijo, neorganiziranost, pozabljenost, samokritičnost, strah pred neuspehom, zaskrbljenost, pesimizem, potrnost, izguba motivacije, brezbriznost, omahljivost, nezmožnost sprejemanja odločitev, obsedenost s prihodnostjo;
- **vedenjski znaki:** vzkipljivost, zadirčnost, razpoloženska nihanja, prenajedanje ali izguba apetita, povečano število pokajenih cigaret (pri kadilcih), izguba smisla za humor, jok (Kako prepoznate stres).

Za posameznika (delavca) je stres neprijetno doživetje, ker ga doživi kot grožnjo sebi in svoji integriteti. Za delodajalca so doživetja stresa pri delavcih neprijetna, ker pomenijo upad učinkovitosti, slabšo kakovost, večjo verjetnost nezgod pri delu. V interesu obeh bi moralo biti, da se stres obvladuje čim bolj učinkovito in se njegov nastanek, če je le mogoče, tudi prepreči. Obvladovanje doživetij stresa se začne pri vzrokih, ki jih je potrebno ustrezno definirati.

2.2.2 Obvladovanje stresa

Pri posamezniku je to iskanje njegovih načinov obrambe lastne integritete, ustvarjanje lastne podobe, obvladovanje življenjskih in delovnih situacij. Prav tako pa je pomembno tudi ohranjanje lastne razpoložljivosti. V delovnem okolju pa je obvladovanje in preprečevanje stresa investicija v ergonomske pogoje dela, prilagajanje tehnologije in organizacijskih pogojev dela ter zagotavljanje ustreznih usposabljanj.

Ti ukrepi imajo skupni imenovalce: obvladati stres tako, da ne bo prišlo do upada razpoloženja, pojavljanja kronične izčrpanosti, psihosomatskih bolezni in posledično bega v odsotnost, bolniško odsotnost in invalidizacijo, delovna učinkovitost pa bo ostala na ustreznih ravni.

2.3 Notranje prisile

Dr. Andreja Pšeničny vidi vzroke za deloholizem v patološki notranji prisili – nekem strahu, ki ga poskušamo zmanjšati s pretiranim delom, a nam to ne uspeva. Notranje prisile so v bistvu občutki anksioznosti (strahu in krivde), deloholik pa dela, da bi le-tem ubežal. Tako nerealno pričakuje, da mu jih bo delo odvzelo (Pšeničny, 2009, str. 74; Šubic, 2008). Ta strah izhaja iz storilnostno pogojevanje samopodobe, za katero je treba iskati vzrok v vzgoji. Starši so jo deloholikom izoblikovali s pogojevano ljubeznijo in s poudarjanjem delavnosti kot pomembne vrednote. Dr. Pšeničny je skozi raziskavo opredelila štiri vrste psihodinamik ali patoloških notranjih prisil, ki vodijo v deloholizem. Ta pa lahko deloholika pripelje do izgorelosti. Te psihodinamike so: narcisistična, globoko odvisna, shizoidna in anankastična. Vsaka od njih temelji na svojem strahu (Šubic, 2008).

Ljudje z narcisistično notranjo prisilo pričakujejo, da jih drugi sprejemajo brezpogojno in nekritično take kot so. Žene jih notranja prisila po doseganju perfektnih in izjemnih rezultatov. Pritožujejo se nad pomanjkanjem vpliva, neustreznim vrednotenjem njihovega dela in časovnimi pritiski. Posledično je to v njih zbudilo jezo, zamero, cinizem, anksioznost, in depresivne občutke. Prepričani so, da jim pripada več. Pri teh ljudeh se deloholizem pojavi, da bi se izognili razvrednotenju in da bi ohranili iluzijo njihove samopodobe, ki temelji na tem, da so dobri le, ko so pohvaljeni za dosežek. Ker želijo ohranjati idealizirano samopodobo, še več vlagajo v delo, to pa jih utruja. Tako dosegajo manj, dobijo manj pohval, to pa sproži občutek razvrednotenja. Proti temu se branijo z novim delom. (Šubic, 2008)

Ljudi z globoko odvisno psihodinamiko žene prepričanje, da morajo zadovoljiti ljudi okrog sebe. V deloholizem se zatekajo, da bi se potrdili kot nepogrešljivi. Prepričani so, da niso slabi, če so drugi zadovoljni zaradi njihovega dela. Pritožujejo se nad nejasnimi ali nasprotujočimi pričakovanji in pomanjkanjem podpore. To v njih vzbudi strah, depresivne občutke, izgubo motivacije, anksioznost in panične napade. Prepričani so, da drugi ne opazijo, koliko so naredili zanje. V deloholizem se zatečejo, ker so razočarani nad nerealnimi pričakovanji o tem, kaj jim bo delo prineslo. (Šubic, 2008)

Storilnostna samopodoba ljudi s shizoidno psihodinamiko izhaja iz prepričanja, da delajo, ker brez dela ne obstajajo. Pritožujejo se nad pomanjkanjem samostojnosti. Moti jih tudi premajhen nadzor nad okoliščinami. Posledica je izguba zanimanja in anksioznost, pravijo, da izgubljajo »občutek sebe«. Od drugih pričakujejo, da bodo upoštevali njihove krhke meje. V deloholizem se zatečejo, ker tako vzdržujejo stik s svetom brez bližine in intimnosti. (Šubic, 2008)

Ljudje s anankastično psihodinamiko pričakujejo, da bodo za svoj trud ustrezno nagrajeni. Delajo, ker je po njihovem delo najpomembnejša vrednota. Pritožujejo se nad občutkom preobremenjenosti in pomanjkanja vpliva na okoliščine. Začnejo izgubljati entuziazem. Ker sami ne zmorejo zahtevati ustrezne nagrade za delo, so razočarani. Menijo, da njihov

trud ni bil opažen. To v njih vzbudi jezo, ki jo potlačijo in nadaljujejo s še več dela. Za to, da niso bili nagrajeni, krivijo sebe, saj menijo, da se niso dovolj potrudili. V deloholizem se zatečejo zaradi strahu z občutki krivde, ker se želijo uveljaviti (Šubic, 2008).

Več o strahovih deloholika pa je razdelano v poglavju 'Zlom deloholika'.

3 Posledice deloholizma

Deloholizem pušča posledice tako na deloholiku samem, kot tudi na okolici. Posledice, ki jih občuti deloholik, lahko razvrstimo v štiri skupine, in sicer: telesne, miselne, čustvene in vedenjske. Pod okolico uvrščamo vse ostalo, to je družinske člane, prijatelje, sodelavce in organizacijo, v kateri deloholik dela.

Deloholik lahko kot telesne posledice občuti naslednje stvari: bolečine v križu, bolečine v prsih, glavobole, migrene, pospešen srčni utrip, prebavne motnje, zasoplost, zaspanost. Deloholizem pa lahko vpliva tudi na povišan krvni pritisk, srce in na spanje (Holmes, 2007, str. 108; Humphreys, 2000, str. 26). Možne posledice so tudi bolečina v prsnem košu, bolečine v ramenih in rokah, utrujenost itd. (Humphreys, 2000, str. 26).

Glavna miselna posledica je zmanjšana koncentracija. Tudi neosredotočenost na delovno nalogo je pogosta. Posledično se to kaže z zamujenimi roki, napakami pri delu in pozabljivostjo (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006, str. 463; Holmes, 2007, str. 108).

Deloholiki imajo večjo možnost, da se počutijo jezne na svoje delodajalce in na nedavne sodelavce, ki niso delali tako zavzeto kot oni. Pogosto se pojavlja tudi razdražljivost ter nagnjenost k nesoglasjem, ljubosumje, anksioznost, strah in občutek ogroženosti (Holmes, 2007, str. 108; Humphreys, 2000, str. 26). Prav tako velikokrat prihaja do nihanja v razpoloženju in zmanjšanja samozavesti (Intili, 2002, str. 18).

Pri vedenju lahko pride do prekomernega pitja, prekomernega hranjenja (Holmes, 2007, str. 110), jemanja drog, prekomernega seksa, nakupovanja ali igranja iger na srečo, vse z namenom bežanja pred resničnostjo (Holmes, 2007, str. 108). Pride lahko tudi do agresivnega ali pasivnega vedenja (Humphreys, 2000, str. 26).

Pri socialnih stikih se deloholizem odraža v težavah pri medosebnih odnosih. Ponavadi gre za manj stikov z okolico, tako s prijatelji, kot tudi s partnerjem in otroki. Število prijateljev, s katerimi so v stiku, se zmanjša, pojavijo se težave v partnerskem odnosu in pride do pomanjkanja poželenja.

Na delovnem mestu deloholiki delajo več napak. Ponavadi je vzrok v neprestanem stresu in zahtevah delodajalca. Deloholik poskuša opraviti naloge v roku, se včasih pogloblja v nepomembne podrobnosti in posledica tega so napake, zamujeni roki in nedokončanje zadane naloge (Holmes, 2007, str. 108).

3.1 Individualno doživljanje deloholizma in vpliv na družinske člane

Na začetku preučevanja deloholizma je bil poudarek predvsem na posledicah, ki jih ima (poleg osebnih) na delovno mesto, delovno produktivnost in poklicni razvoj (Robinson, 2001, str. 125). Vendar pa je deloholizem bolezen, ki prizadene vso družino. Trpijo tako otroci kot zakonec deloholika. Deloholizem lahko vodi v skrhanje družinskih vezi, prispeva k zakonskim težavam in okrni delovanje družine. Odsotnost in preobremenjenost vplivajo na deloholike tako, da je slabši starši oz. partnerji. Deloholizem je lose-lose situacija, saj ima na obe strani, tako na deloholika samega, kot tudi na njegovo okolico, negativne učinke (Ramsey, 2002, str. 6).

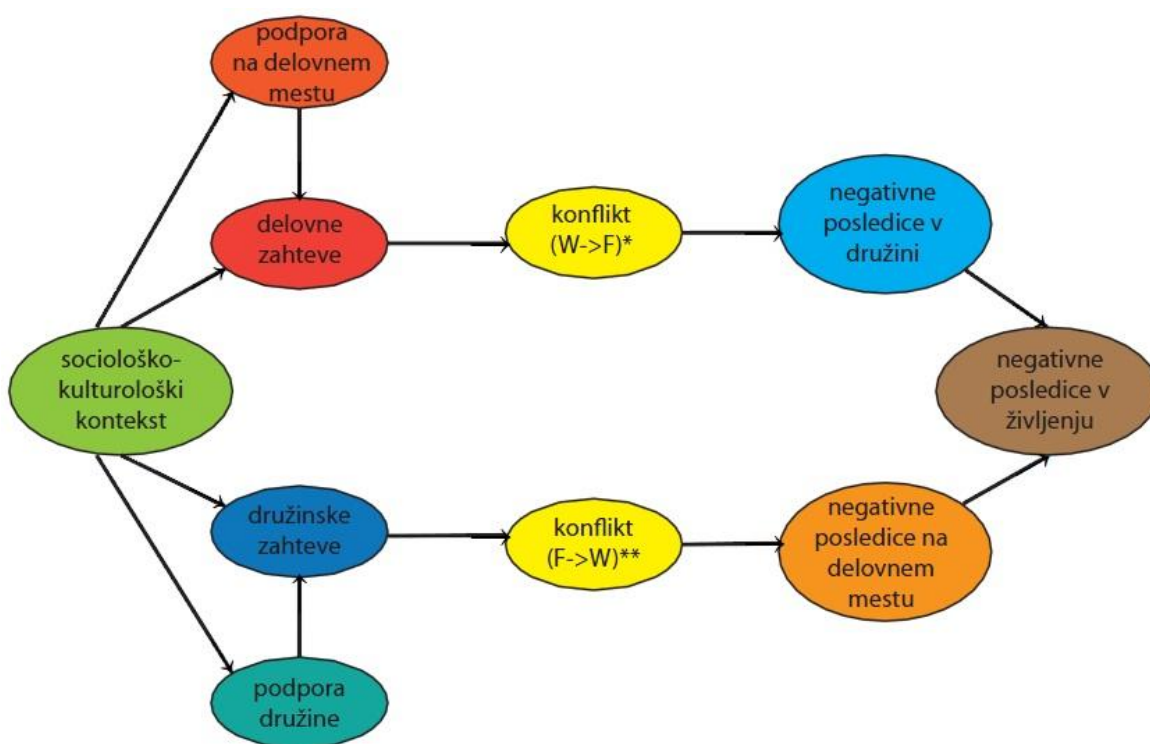
Zdi se, da lahko deloholizem ene osebe vpliva na duševno zdravje tako otrok, kot tudi zakoncev deloholikov (Robinson, 2000a, str. 35). Vsi člani družine deloholika so lahko prizadeti z deloholizmom (Robinson, 2001, str. 125) in vpliv se lahko pokaže tudi na duševnih težavah (Robinson, 2000a, str. 31). Družina deloholika lahko postane podaljšek njegovega ega, kar vodi v družinski konflikt (Robinson, 2001, str. 126; Robinson, 2007, str. 195).

Konflikt med družino in delom (work-family conflict) je eden glavnih stresorjev v življenju mnogih ljudi, torej je tema, kateri bi morali tako raziskovalci kot organizacija posvetiti pozornost. Za marsikoga je družina najpomembnejši element v preostalem času, ki ga ne prebijejo na delovnem mestu (Brough & O'Driscoll, 2005, str. 347). Konflikt med delom in družino bi lahko razdelili v tri različne oblike: konflikt, povezan s časovno komponento, konflikt, povezan z veliko izpostavljenostjo stresu, in konflikt, povezan s pričakovanim vedenjem. Prva oblika temelji na racionalnem modelu odnosov v družini Barbare A. Gutek in na utilitarističnem modelu Sharon Alise Lobel (Brough & O'Driscoll, 2005, str. 347), ki čas delita na delu namenjen čas in družini namenjen čas. Ker je čas omejena kategorija, se v primeru, da namenimo več časa enemu področju življenja (npr. delu), sorazmerno zmanjša količina časa, ki jo lahko namenimo ostalim področjem (npr. družini). Tako se torej družina in služba borita za isto kategorijo. Druga oblika se pojavi, ko se negativna čustva prelijejo z enega področja na drugo. Tako lahko negativne reakcije na stresorje z delovnega mesta vplivajo na razdražljivost v družinskem krogu ali na zmanjšano komunikacijo z družinskimi člani z namenom, da se človek umiri. Podobno lahko družinske težave vplivajo na delo človeka, kar se pozna na zadovoljstvu z delom in na sposobnost opravljanja dela na pričakovani ravni. Zadnji nastane, ko so norme in pričakovanja glede vloge posameznika na enem področju življenja nezdružljive s tistimi na drugih področjih. Če se na delu od zaposlenega pričakuje agresiven pristop, ambicioznost in usmerjenost k nalogam in je delovna uspešnost odvisna od takega vedenja, pa se v družinskem krogu, kot bistvene za razvoj srečnega in zdravega družinskega življenja, pričakujejo ljubeznivost, podpora in prilagajanje. Jasno je, da ta nasprotna pričakovanja ustvarjajo napetost med vedenjem na delovnem mestu in doma. Različna vedenjska

pričakovanja tako otežujejo prehod iz enega okolja v drugo. Vse tri oblike se med seboj lahko prepletajo in se ne izključujejo (Brough & O'Driscoll, 2005, str. 347).

Ker deloholik namenja nesorazmerno več časa delu in zato manj družini, pride do nesoglasij. Pri zakonskih nesoglasjih se deloholik poskuša izogniti neposrednemu soočenju ali uporabi pasivno-agresivni manevar s tišino ali ravnodušnostjo (Robinson, 2001, str. 127). Tovrstno obnašanje pa uničujoče vpliva na odnose v družini. Deloholik tudi pozablja na pomembne družinske obveznosti, kot so praznovanja (obletnice, rojstni dnevi) ali dogodki, povezani z njegovimi otroki, katerih bi se moral udeležiti (šolske predstave, govorilne ure). Povezavo konflikta med družino in delom prikazuje sledeči prikaz.

Slika 2: Konflikt med delom in družino



Legenda: *Konflikt, ki nastane zaradi vpliva dela na družino, t.i. *work-family conflict*.

**Konflikt, ki nastane zaradi vpliva družine na delo, t.i. *family-work conflict*.

Vir: Hammer, Pedhiwala & Zimmerman, *Testing a theoretical work-family cross-cultural model in the U.S. (Project 3535) and a review of work and family in the U.S.*, 2008, stran 3.

Sčasoma člani družine prilagodijo vzorce obnašanja do deloholika. Zakonec deloholika se trudi pritegniti deloholika, da omeji delovne navade in več časa posveti družini. Zakonci in otroci deloholikov se počutijo osamljene, neljubljene, izolirane ter čustveno in psihično zapuščene (Robinson, 2000a, str. 36; Robinson, 2001, str. 129). Običajno se bodo pritoževali nad deloholikovimi delovnimi navadami. Ponavadi drži, da je deloholik, tudi ko je fizično prisoten, čustveno odsoten ali nedostopen. Zakonec ponavadi deloholiku očita, da za vzgojo otrok ni imel dovolj časa in je moral za vse poskrbeti sam.

3.1.1 Vpliv deloholizma na zakonca

Preokupacija z delom naj bi bila ena od štirih najbolj pogostih razlogov za ločitev v ZDA (Robinson, 2000a, str. 37; Robinson, 2007, str. 166). Deloholik se prekomerno posveča delu, zato se toliko manj posveča zakonu. Ima visoke zahteve do otrok in od njih veliko pričakuje. Prosti čas si zapolni z delovnimi aktivnostmi.

Robinson (2000a, str. 38; 2007, str. 167 in 170) na kratko strne glavne občutke zakonca deloholika v deset točk:

- Počutijo se prezrti, zanemarjani, neljubljeni in necenjeni zaradi fizične in čustvene oddaljenosti partnerja.
- Prepričani so, da nosijo čustveno breme zakona in starševstva, kar prinese občutek osamljenosti.
- Sebe vidijo kot drugo izbiro, saj kot prvo izbiro deloholika vidijo njegovo delo, saj je družinski urnik podrejen delovnemu.
- Dojemajo se le kot podaljšek deloholika.
- Počutijo se kontrolirani in zmanipulirani.
- Partnerski odnos vidijo kot resen in intenziven brez veliko brezskrbnega časa ali zabave.
- Občutijo krivdo, zato ker v odnosu želijo več, medtem ko so deloholiki hvaljeni s strani sodelavcev in družbe.
- Imajo nizko samopodobo in so prepričani, da se ne morejo primerjati z partnerjem.
- Dvomijo vase in v svojo presojo situacije, ko so soočeni z pohvalami, podeljenimi partnerju.
- Poslužujejo se ukrepov, ki pritegnejo partnerjevo pozornost, da jih le-ti opazijo ali pa se pogovarjajo z njim o delu in z delom povezanimi dejavnostmi z namenom druženja z njim.

Pri zakonskih nesoglasjih se deloholik izogiba soočenju ali pa uporabi pasivno-agresivne metode, kot sta molk in umik. To pa še bolj skali odnose med zakoncema (Robinson, 2000a, str. 37 in 38). Zanemarjanje čustvenih potreb partnerja negativno vpliva na odnos (Robinson, 2007, str. 164). Deloholik se od čustvenih situacij odmika in si želi distanco, medtem ko si zakonec želi bližino. Partner najbolj od vseh čuti ščit, s katerim se deloholik brani bližine (Robinson, 2007, str. 171). Zakonec se počuti odtujen od partnerja, pozitivna čustva do partnerja pa zamrejo. Zakonska odtujitev in pomanjkanje ljubezni kaže poslabšanje v zakonski zvezi in pogosto vodi v apatijo in brezbrižnost med možem in ženo (Intili, 2002, str. 20; Robinson & Flowers, 2004, str. 368). Obratno sorazmerje med zakonskim zadovoljstvom in obsesivnimi delovnimi navadami je bilo dokumentirano tudi v raziskovalni literaturi (Robinson, 2001, str. 126).

Poleg vsega pa okolica človeka, ki veliko dela (in za katerega ne morejo vedeti, ali je deloholik), hvali za njegova prizadevanja in delavnost. Tako zakonec marsikdaj dobi občutek, da ga okolica ne bi razumela, če bi spregovoril o težavah, ki jih ima z partnerjem

deloholikom. Poleg tega čuti odgovornost, da poskrbi za to, da družina ne razpade (Robinson, 2007, str. 165). Možno je tudi, da partner sumi na nezvestobo deloholika, saj si tako – preden se zave, da je njegov partner deloholik – najlažje razlaga odsotnost in nezainteresiranost zanj. (Robinson, 2007, str. 167) Deloholik tudi prikriva svojo odvisnost in svoja dejanja, ki so povezana s preveč dela. Ko pa pride do razkritja resnice, se partner počuti izdanega (Robinson, 2007, str. 175).

3.1.2 Vpliv deloholizma na otroke

Potomci deloholikov zamerijo staršu deloholiku čustveno odsotnost. Delholiki zaradi psihične odsotnosti ne prevzamejo glavne vloge v vzgoji in razvoju otroka. Če se že vključijo, je razlog ta, da nadzorujejo, ali otrok dosega tako visoke standarde, kot si jih deloholik želi (Robinson & Kelley, 1998, str. 227; Robinson, 2000a, str. 39). Pričakovanja, ki jih deloholik goji, so velikokrat izven dosega otroka, deloholik pa njihov neuspeh jemlje kot lastni neuspeh.

Oates (1971; v Robinson, 2000a, str. 39; Robinson, 2001, str. 129) je v svoji knjigi opredelil štiri simptome, ki izvirajo iz njegovih pogovorov z otroki deloholikov. Skrb je bil najbolj pogosto naveden simptom, ki so ga navedli otroci, saj so starši vedno bili z mislimi drugje. Drugi je naglica, saj so opazili, da so starši velikokrat hiteli. Tretji navedeni simptom je bil razdražljivost. Veliko delovnih nalog in posvečanje delu jih je naredilo sitne. Otroci so verjeli, da starši delo jemljejo preveč resno in da jim manjka humorja, to pa je privedlo do četrtega simptoma, ki je potrlost, povezana z delom. Vsi štirje simptomi so bili kasneje potrjeni z empiričnimi študijami (Robinson, 2001, str. 129).

Vpliv na otroke je v družini velik in velikokrat otroci vidijo v starših zgled. »Ravnanje s čustvi v družini določa otrokovo prepoznavanje in ravnanje s čustvi« (Čačinovič Vogrinčič, 1998, str. 241). Veliko otrok deloholikov se začne vesti podobno kot oni sami; njihov ravnanje je posledica standardov okolice in ne njihovih in s tem iščejo odobritev, saj želijo izpolniti želje staršev. To je bilo potrjeno v dveh raziskavah že odraslih otrok deloholikov (Robinson, 2001, str. 130), kjer so primerjali odrasle otroke deloholikov in nedeloholikov. Ti sta dokazali, da so ti prepričani v velik lasten vpliv na razvoj dogodkov oz. da so menijo, da so dogodki v prvi vrsti odvisni od vedenja in dejanj njih samih in da so v večji meri motivirani z zunanjimi motivatorji oz. nagradami (npr. ocene, denar), kot otroci nedeloholikov (Robinson, 2001, str. 130). Te nagrade poskrbijo za zadovoljstvo in veselje, samo delo na nalogi pa jim tega ne daje (Bainbridge, 2010). Odrasli otroci deloholikov tudi v bistveno večji meri trpijo za depresijo in anksioznostjo ter imajo večje možnosti za obsesivno-kompulzivne motnje (Piotrowski & Vodanovich, 2006; Robinson, 2001, str. 130). Nadaljnje študije so te ugotovitve potrdile. Čeprav so raziskave o otrocih deloholikov še v povojih, pa rezultati nedvomno kažejo na negativen in nezdrav vpliv deloholizma na otroke deloholikov, kar lahko vpliva na vzklitje težav tudi v zgodnji odrasli dobi (Robinson, 2001, str. 130).

V družinah z deloholikom lahko postanejo meje med generacijami zabrisane. Otroci lahko prevzamejo vlogo staršev s tem, da zanemarijo pozornost, udobje in vodenje, ki bi jim pripadalo, v korist zadovoljitve čustvenih potreb staršev (Robinson, 2000a, str. 39).

3.2 Deloholik in zdravje

Deloholizem lahko vodi do hudih zdravstvenih težav. Ljudje, zasvojeni z delom, so bolj podvrženi stresu in imajo več zdravstvenih težav (Vodanovich, Piotrowski & Wallace, 2007, str. 71). V tem poglavju so predstavljeni fizični znaki in posledice ter rezultati večih raziskav. Za razumevanje posledic stresa je potreben kratek pregled hormonskega delovanja ter vpliva le-tega na zdravje.

Različni avtorji, ki se ukvarjajo z deloholizmom, so prišli v odnosu deloholizma, stresa in zdravja do različnih dognanj, ki so predstavljena v tabeli 1.

Tabela 1: Navedek študij o povezavah med deloholizmom, zdravjem in stresom

Študije po avtorjih (letnica študije)	Ugotovitve
Booth-Kewley & Friedman (1987)	Deloholizem je povezan z boleznimi srca in ožilja.
Spence & Robbins (1992)	Deloholiki se več pritožujejo zaradi zdravstvenih težav in stresa.
Burke (2000)	Deloholizem je povezan z več fizičnimi simptomi in nižjim telesnim in čustvenim počutjem.
Kanai & Wakabayashi (2001)	Deloholizem je povezan s stresorji na delovnem mestu.
McMillian, O'Driscoll, Marsh & Brady (2001)	Deloholizem je povezan z večjo stopnjo stresa na delovnem mestu.
Taris, Schaufeli & Verhoven (2005)	Deloholizem je povezan z večjo stopnjo stresa na delovnem mestu, izgorelostjo in telesnimi ter psihološkimi simptomi.
Burke, Burgess & Fallon (2006)	Deloholizem je povezan z slabšim psihičnim počutjem.
McMillian & O'Driscoll (2004)	Deloholiki in nedeloholiki o svojih zdravstvenih težavah poročajo podobno.
Burke, Matthiesen & Pallesen (2006)	Deloholizem ni povezan s telesnimi zdravstvenimi težavami.

Vir: Vodanovich, Piotrowski, & Wallace, The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. 2007, str. 73.

Vsakodnevni stres (ki je v življenju deloholika prisoten) posledično vpliva na pomanjkanje energije. Dojemanje intenzitete stresa pa je odvisno od posameznika. Telo ima razvit obrambni mehanizem, ki se v stresnih trenutkih aktivira. Organizem se odzove, ko se posameznik čuti ogroženega. Sprožijo se stresni hormoni (med njimi kortizol – hormon skorje nadledvične žleze, in adrenalin – hormon sredice nadledvične žleze). Kortizol poveča koncentracijo sladkorja v krvi, adrenalin pa pospeši srčni utrip, začne krčiti žile in s tem poveča pretok krvi, ki jo usmeri iz v tistem trenutku nepomembnih organov (prebavila, koža) v pomembne organe (mišice). Takoj po stresu se telo vrne v naravno stanje, prav tako količina hormonov. Srčni utrip se upočasni, dihamo bolj globoko in počasneje. Stresni hormoni v občasnem aktiviranju so dobrodošli za obrambo, v daljšem obdobju pogostega aktiviranja pa so škodljivi. Povišana količina adrenalina povzroča nespečnost, napetost v mišicah pa se posledično odraža v glavobolu. Ker se kri v stresnih trenutkih prerazporedi samo v določene dele telesa, jim jo ostalim manjka. Zaradi slabše prekrvavljene sluznice želodca se ta stanjša, posledica pa so lahko razjede na želodcu ali dvanajsterniku (t.i. rana na želodcu). Oženje žil poveča dvig krvnega tlaka, kar poveča možnosti za srčni infarkt in možgansko kap. Stranski produkti kortizola povzročajo utrujenost in zaspanost. Med dolgotrajnejše posledice štejemo še bolečine v križu, bolečine v vratu in glavobole. Ker ima v stresnih situacijah sproščanje teh hormonov prednost, so takrat ostale reakcije, ki skrbijo za trden imunski sistem, manj pomembne. V primeru pogostega aktiviranja stresnih hormonov pride do oslabitve imunskega sistema (Brvar; Otresimo se posledic stresa). Vse to kaže, da deloholik, ki je v vseh fazah (več o fazah zloma deloholika v poglavju 4.) podvržen stresu, resno tvega zdravje, če svojega vedenja in navad ne spremeni.

3.3 *Izgorelost kot posledica deloholizma*

Za deloholika je značilno tudi, da si pogosto zastavlja nerealne cilje. Kmalu se njegov načrt doseganja ciljev začne podirati. Navdušenje nad delom se zmanjša, pride do utrujenosti in nezadovoljstva, včasih celo do apatije. Kljub temu pa deloholik ponavlja dela naprej z enako intenzivnostjo, dokler le lahko. Nato sledi izguba volje, ima pogoste glavobole, začne izostajati z dela in se sprašuje o smiselnosti dela. Vse to so običajni pojavi ob t.i. (poklicni) izgorelosti, ki je posledica dolgotrajnega prekomernega stresnega dela. Na poklicno izgorelost pa ni imun nihče; pojavlja se tudi pri ljudeh, ki v svojem delu uživajo. Poklicno izgorelost lahko delodajalec prepreči z ugodnim ozračjem v organizaciji, postavljanjem jasnih ciljev in vzdrževanjem dvostranske komunikacije.

Če želimo v delu uživati, a hkrati ne poklicno izgoreti, priporočajo, da se posameznik dela loti preudarno, ga načrtuje in predvidi morebitne zaplete in stresne situacije. Pomembno je tudi, da zna vsakdo presoditi, ali bo lahko dodeljeno nalogo glede na ostale obveznosti tudi pravočasno izpolnil. Priporočeno je tudi ustvarjalno delo, saj je rutina eden najprimernejših zatočišč deloholikov. Pomembno je tudi, da posameznik od časa do časa prevetri svoj sistem vrednot in preveri, ali se še ravna tako, da izpolnjuje svoje življenjske cilje in cilje svojih bližnjih.

Andreja Pšeničny meni, da izgorelost ni drugo ime za preobremenjenost ali kronično utrujenost. Kronična utrujenost predstavlja le enega od simptomov izgorevanja. Ločiti treba med izgorelostjo kot (pre)izčrpanost od adrenalne izgorelosti. Pri adrenalni izgorelosti gre za »zlom energetskega sistema v telesu in biokemično spremembo v organizmu, ki povzroči čustvene, kognitivne in vedenjske simptome« (Pšeničny, 2006). Pravi, da ljudje v obdobju izgorevanja intenzivno delajo, šele v zadnji fazi, adrenalni izgorelosti, ne morejo več delati, ker gre v tej fazi za odpoved energetskega sistema telesa. Prav tako pravi, da je lahko vzrok za izgorelost eden ali več intenzivnih travmatičnih dogodkov; v tem primeru gre za posttravmatsko izgorelost (Pšeničny, 2006). Zavrača tezo, da izgorelost doživijo slabiči, in pravi, da se le-ta najpogosteje pojavi pri ljudeh, ki so delali dobro, uspešno, dolgo in se »intenzivneje in dalj bojevali kot drugi« (Pšeničny, 2006). Dinamično življenje posameznika je lahko simptom izgorevanja. Lahko gre za način, kako človek prikrije občutek izčrpanosti. Intenzivna vadba ni koristna za preprečevanje izgorevanja, le-ta privlači ljudi v procesu izgorevanja, ker adrenalin in endomorfini prekrijejo slabo počutje. Svetuje, da naj človek, ki izgoreva, vadbo prilagodi svojim zmožnostim in trenutni energetski ravni, razlog pa je, da ga ne bi vadba še naprej izčrpavala (Pšeničny, 2006).

3.3.1 Družbena situacija in nasveti sproščanja

V teh časih je zasvojenost z delom družbeno sprejemljiva in celo nagrajena. Deloholizem temelji tudi na tem, da je pretiravanje v sedANJI družbi sprejemljiv slog življenja. Spodbujata ga lojalnost do dela in posameznikova želja po družbeni koristnosti, kar naj bi bila posledica zahtevnih služb in družinskega življenja v 21. stoletju. Čedalje bolj stresno in tekmovalno delovno okolje vpliva na porast nadpovprečno delavnih ljudi, predvsem v poslovnem svetu. Znotraj te skupine je veliko mladih, ki so v poslu šele začetniki. Ti so za napredovanje (ali pa zgolj za ohranitev službe) pripravljeni izpolnjevati višje delovne norme, velikokrat tudi na račun zasebnega življenja. Nekateri ob nadpovprečnem delu uživajo, drugi pa, če hočejo ostati in obstati v tem svetu, preprosto nimajo druge možnosti.

Za strategije proti stresu večina populacije v današnjem času uporablja različne oblike sprostitve. Priporočeno je tudi sprotno odvajanje negativne psihične energije, ki povzroča stres. Nekatere priporočene strategije so:

- Privoščite si redne odmore in predahe in med njimi počnite nekaj, kar vas veseli.
- Svojo dejavnost oblikujte tako, da si izmenično sledijo enostavnejša in bolj zahtevna opravila.
- V svojem urniku imejte nekaj časa za možne nepričakovane nujne intervencije.
- Ostanite realistični in ne zahtevajte preveč od sebe in od svoje okolice.
- Skrbite za svoje privatno in socialno življenje.
- Začnite se ukvarjati s kakšnim hobijem ali dejavnostjo.
- Privoščite si dovolj gibanja in telovadite.
- Ko se bodo pojavile težave, se pogovorite s človekom, ki vam je naklonjen.
- Upoštevajte svoje meje. Izogibajte se prepogostim spremembam.

- Občasno si privoščite počitnice, prost vikend, dan dopusta.
- Uživajte v svojem delu. Če vas vaš posel ne veseli, poiščite nove izzive.

3.4 Smrt zaradi preveč dela - karoši

Karoši je japonska beseda, ki pomeni smrt zaradi preveč dela (Herbig & Palumbo, 1994, str. 11; Intili, 2002, str. 18; Monteferrante, 2006, str. 51; Snir & Harpaz, 2006, str. 377). Gre za skovanko japonskega izvora iz besed »karu« (čezmerno delo) in »shi« (smrt). Definiran je kot stanje, v katerem se škodljivi delovni procesi nadaljujejo, posledično pa moti normalni ritem življenja zaposlenega. Preveč dela vodi v kopičenje utrujenosti, ki jo spremlja visok krvni tlak in spremembe na arterijah, kar vodi v smrt (Herbig & Palumbo, 1994, str. 11). Glavni medicinski razlogi so sicer srčni infarkt in možganska kap.

Fenomen karošija na primeru Japonske poglobljeno opišeta Paul A. Herbig in Frederick A. Palumbo (1994, str. 11-16), ki razložita tako japonsko delovno kulturo kot razlog za dolgo ostajanje na delovnem mestu, zgodovino karošija in odnos tamkajšnjega Ministrstva za delo do problematike.

Na Japonskem je prisotnost na delu pogosto enačena s produktivnostjo. Bolj gre za moč managerjev in za lojalnost organizaciji, ki je velikokrat merjena prav v številu opravljenih delovnih ur. Zaposleni neradi odidejo domov prej, saj bi nadrejeni to videl in sklepal o ambicioznosti posameznega zaposlenega. Zato so na delovnem mestu dokler ne odide njihov nadrejeni, ta pa čaka odhod svojega nadrejenega. S tem računajo, da bi naredili vtis na nadrejenega. Na Japonskem namreč velikokrat šteje trud, ne pa rezultati. Vedenje, ki je posledica takega odnosa do dela, pa je glavni razlog za karoši (Herbig & Palumbo, 1994, str. 11).

Nadurno delo na Japonskem velikokrat ni plačano, z njim pa organizacije nadomeščajo potencialno novo zaposlene. Mnoge organizacije dajo zaposlenim tiho vedeti, da dopust ni zaželen in da se lahko prostovoljno nadurno delo zahteva (brez kakšnega koli nadomestila – denarnega ali nedenarnega). Nadurno delo postane navada iz poslušnosti in podložnosti. V prostem času pa mnogo vikendov posvetijo druženju oz. zabavanju poslovnih partnerjev (Herbig & Palumbo, 1994, str. 11 in 12).

Ministrstvo za delo v preteklosti ni skrbelo za zaposlene, ampak je delovalo v interesu organizacij. V aprilu leta 1990 je japonska vlada začela s študijo, ki naj bi pokazala, ali te delo v japonskih pisarnah res lahko ubije. Vendar pa so se besedi karoši izognili. Ministrstvo se je izgovarjalo, da povezava med srčno žilnimi obolenji in utrujenostjo ni bila dokazana. Takrat so postavili visok cenzus za karoši: neprestano delo 24 ur pred smrtjo ali 16 ur dela na dan sedem dni zaporedoma. Iz tega je razvidno, da so omejitve z definicijo ministrstva postavljene tako visoko z namenom manjšega beleženja smrti zaradi preveč dela. Poleg tega karošija niso priznavali in o njem niso vodili statističnih podatkov (Herbig & Palumbo, 1994, str. 13). Od takrat naprej je prišlo do nekaj sprememb. Sodišče

je odredilo, da družinam prizadetih pripadajo odškodnine, ki jih je predhodno inšpektorat za delo zavrnil, ministrstvo za delo pa je ustanovilo delovno skupino, ki je začela proučevati področje. V letu 1997 je inšpektorat za delo potrdil, da je družina delavca, ki je storil samomor, upravičena do odškodnine (Kazunari).

4 Razvoj deloholizma – od prvih sprememb do končnega zloma

Barbara Killinger je v poglavju z naslovom 'The workaholic breakdown syndrome' knjige 'Research companion to working time and work addiction' skozi model obsedenosti kot podlago za razumevanje sprememb v psihi deloholika, razložila zlom deloholika, ki ga je razčlenila na počasno zavedno in kasneje nezavedno propadanje. To poglavje povzema glavne ugotovitve in konceptualne nastavke Killingerjeve, hkrati pa je smiselna povezava prejšnjih poglavij v celoto, ki nam pomaga bolje razumeti večplastno dogajanje v deloholiku in njegovi okolici.

4.1 Perfekcionizem, obsesija in narcisizem

Pred opisom modela je potrebna opredelitev odnosa med pojmi perfekcionizem, obsesija in narcisizem. Po Killinger (2006, str. 63) **perfekcionizem** vodi v obsesijo, ta pa kasneje v narcisizem. Perfekcionisti verjamejo, da so drugačni, inteligentni, celo superiorni in sposobni velikih dosežkov. Na prvi pogled samozadostni in neodvisni vseeno potrebujejo druge – da jih občudujejo. Uspehi se vrstijo, dokler zmorejo dosegati visoka pričakovanja s svoje strani in strani drugih. Ko pride do prvih težav, je to lahko za deloholika uničujoče. Odziv je lahko izbruh jeze ali pa se umaknejo in se začnejo še bolj truditi. Žal pa delujejo po enakem vzorcu, ki jih je do sem pripeljal, zato ta ne vodi k uspehu. Ko začne doseganje popolnosti in odličnosti mejiti na obsesijo, se osebnost ne razvija več normalno, saj lahko kronični strah vpliva na nadaljnji razvoj. Deloholik se poslužuje zanikanja, racionalizacije razlage, projekcije krivde na druge, vse z namenom potlačenja dvoma vase (Killinger, 2006, str. 64). **Narcisizem** postane bolj izrazit, ko obsesivne misli prevladajo in čustva otopijo (Avsec, 2010, str. 2; Killinger, 2006, str. 64). Narcisi sebe vidijo idealizirano, unikatno, enkratno in superiorno (American psychiatric association, 2000, str. 714). Zmožni so prevare in goljufije. Potlačena čustva so razlog, da vse jemljejo zelo osebno. Pogosto spreminjajo razpoloženje, so zamerljivi in igrajo žrtev (Killinger, 2006, str. 64 in 65).

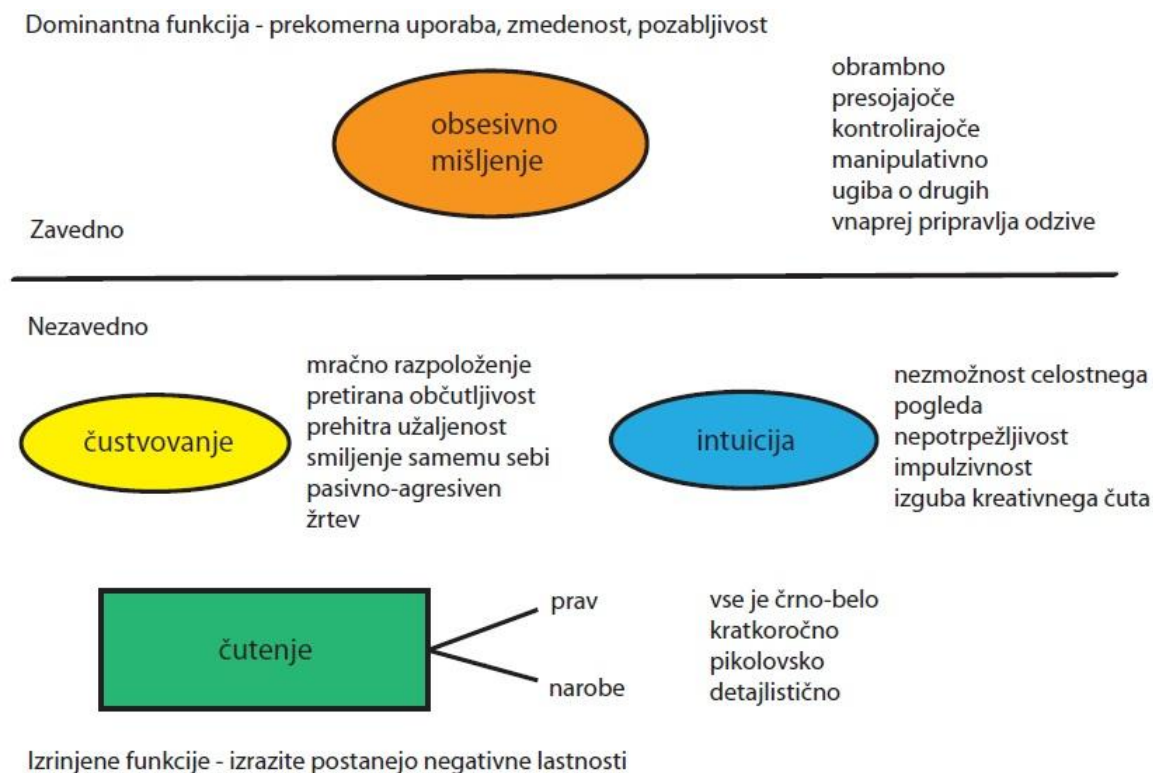
4.2 Model obsedenosti

Model obsedenosti Barbare Killinger (2006, str. 65) temelji na teoriji osebnosti Carla Gustava Junga³ oz. znotraj te teorije na štirih osnovnih psihičnih funkcijah zavesti, s

³ Analitična oz. kompleksna psihologija C. G. Junga je ena izmed treh klasičnih globinskih teorij osebnosti. Jung je zelo poudarjal pojem podzavestnega. »Zunajzavestni svet je po Jungu najpomembnejši del psihe in

pomočjo katerih dojemamo stvarnost. Te so: čutenje, mišljenje, čustvovanje in intuicija (Killinger, 2006, str. 65; Musek, 1975, str. 143; Verbnik Dobnikar, 2003, str. 258). Na kratko lahko funkcije opišemo tako: »občutenje pove, da nekaj obstaja, mišljenje pove, kaj to je, čustvovanje pove, če je to sprejemljivo ali ne, intuicija pa, od kod je prišlo in kam gre« (Curk, 2008).

Slika 3: Model obsedenosti



Vir: Killinger, *The workaholic breakdown syndrome*. V Burke, R. J. (ur.), *Research companion to working time and work addiction*, 2006, str. 65.

Glede na te funkcije oz. njihov prevladujoči položaj, Jung loči tudi funkcijske tipe osebnosti (Valant Velepec, 2009, str. 24), ki so imenovani identično funkcijam. Mišljenje in čustvovanje sta dva nasprotna si načina presojanja. Miselni tip presoja logično, analitično, sistematično, s pomočjo dokazov, vzrokov in posledic, objektivno, pragmatično, odloča se, ali je nekaj pravilno ali napačno, misli »z glavo«. Čustveni tip presoja celostno, upošteva odnose, subjektivne izkušnje, odloča se, ali je nekaj zanj dobro ali slabo, razmišlja »s srcem«. Pri čutenju in intuiciji pa gre za dva nasprotna si načina zaznavanja sveta. Čutni tip je naravnan na sedanjo realnost z vsemi detajli, intuitivni tip pa na prihodnost, sanjari in fantazira. Prvi je bolj realističen, drugi pa imaginativen (Curk, 2008).

osebnosti (...), ki povezuje človeka s skrivnostnimi izvori ter z bistvom njega samega (...)) (Musek, 1975, str. 137).

Obsesija negativno in škodljivo vpliva na prej omenjene glavne funkcije. Ironija je, da ko začne osredotočenost na delo (in posledično velika količina dela) porabljati vso energijo deloholika, le-ta izgubi nadzor nad situacijo, čeprav je ravno nadzor tisto, za kar si je prizadeval prej. Tako neizogibno pride do tega, da se pokaže temna stran vsake od štirih funkcij, ki slej ko prej prevlada in vpliva na spremembo značaja deloholika (Killinger, 2006, str. 66).

Zdravo⁴ mišljenje je racionalno, logično, analitično, pragmatično, pošteno in realno. Mišljenje je ciljna, k reševanju problemov usmerjena funkcija, ki lahko deluje neodvisno od zunanjih motenj. V normalnih pogojih vsako situacijo proučuje logično in objektivno, da bi prišli do premišljenega in uporabnega sklepa. **Obsesivno⁵ mišljenje** pa se, na drugi strani, osredotoča na objekt, osebo ali cilj in postane samo sebi namen. Obsesivne misli prevladajo in racionalno komponento, ko želi posameznik nadzorovati vsako podrobnost in želi vplivati na druge, da si zagotovi želeni končni rezultat. Mišljenje postane subjektivno, pogosto postane nelogično in neracionalno. Ker so meje zavesti pri osebi z obsesivnim mišljenjem zabrisane, so taki ljudje s svojim samoiniciativnim (in nepoklicanim) reševanjem težav drugih vsiljivci, ki posameznika s težavami prikrajšajo za možnost, da bi težave rešil sam in si s tem posledično dvignil samozavest (Killinger, 2006, str. 66).

Zdravo čustvovanje je občutljivo, premišljeno, prijazno, empatično in kot tako zelo cenjeno. Kot najvišje vrednote ceni poštenost, harmonijo in radodarnost. Vsi ti pozitivni vidiki pa izginejo, ko se obsesivno mišljenje polasti osebnosti. Ko je čustvena funkcija izključena⁶ iz zavednega, se v ospredju pojavijo drugačne lastnosti. Pri osebi pride do mračnih razpoloženj, zamerljivosti, hitro postane užaljena, vse jemlje osebno, smili se sama sebi in igra žrtev. Realno premočna občutljivost je napaka, ki vodi do izkrivljene resnice. Utrujenost uporabljajo kot izgovor za odlašanje ali pozabljivost. Deloholik ne ve več, kaj je prav in kaj ni, kar je lahko razlog za mračna razpoloženja, depresijo in obup. Izključenost sočutja in empatije vpliva na realno presojo in pošteno doslednost pri pravilih in predpisih. Negativna čustva povzročijo, da deloholik položaja ne more oceniti realno in pri ocenitvi tako ne upošteva konteksta, varnosti, zdravja in dobrega počutja drugih. Temna stran čustvovanja je preveč usmerjena vase (Killinger, 2006, str. 66 in 67). Sočutje pa je (navsezadnje) sestavni del integritete.

Ko pri posamezniku pride do obsedenosti, se pri intuiciji pozna tako, da človek izgubi celostni pogled na situacijo. **Pozitivna, zdrava intuicija** je usmerjena v prihodnost in je lahko vizionarska, njene lastnosti pa so hitrost, radovednost, iznajdljivost in domiselnost. **Negativna stran intuicije** deluje počasneje. Značilno je, da pride do dolgočasje,

⁴ V tekstu uporabljam »zdravo« za normalno, tisto, ki ni pod vplivom obsesije in ni spremenjeno. Občasno je nadomeščena z besedo »pozitivno«.

⁵ Besedo »obsesivno« v tekstu na nekaterih mestih nadomeščam tudi z besedo »negativno«, glede na stavek: »Obsesija negativno in škodljivo vpliva...« (prejšnji odstavek), saj je katera koli od funkcij, ki je pod vplivom obsesije, bolj negativna od zdrave, pozitivne.

⁶ Besedo »izključenost« (in njene izpeljanke) uporabljam za funkcije, ki takrat ne delujejo. Zamenjana bi lahko bila tudi z besedo »potlačenost«, saj je v terminologiji psihologije ta beseda pogosteje uporabljena.

nepotrpežljivosti, impulzivnosti in nepremišljenosti. Obsedenost je krivec, da »brainstorming« razmišljanje zamenja razmišljanje in (v mislih) preigravanje neskončnih možnosti, ki bi se lahko zgodile. Pri deloholiku se izguba celostnega pogleda opazi, ko ima ogromno idej, katerih uresničljivost je malo verjetna, ali raznih misli, ki so popačene kot posledica paranoje. Tako stanje povzroči zastoj v kreativnosti, kar na različnih področjih povzroči negativni efekt, npr. ogrozi domiselnost organizacije ali inovativna znanstvena odkritja (Killinger, 2006, str. 67 in 68).

Zdravo čutenje s pomočjo petih čutov (vid, sluh, okus, vonj in dotik) zaznava fizično realnost. Opaženi podatki so objektivni in jih sprva še ne presojujemo. Do presoje pride na drugi ravni, ko se zaznave spremenijo v misli in čustva o konkretni sliki. Pri **obsesivnem čutenju** pa je drugače. Sistematična obdelava čutnih podatkov začne izginjati in razvije se dualistični tip razmišljanja (možen je le eden od dveh nasprotujočih si polov – vse je le črno ali belo), ki gre pogosto v ekstreme. Poslušanje postane selektivno in je ponavadi zoženo na informacije in dejstva, ki podpirajo stališče deloholika. Namesto poslušanja deloholik v mislih vadi, kaj bo povedal ali naredil. Vedno pogostejše je kratkoročno razmišljanje, kateremu sledi takojšnja izvedba. Dolgoročne posledice so zanemarjene zaradi tega, ker intuicija ne pošilja informacij za odločanje. Takojšen odziv začasno zmanjša naraščajoč dvom vase. Negativno čutenje hrepeni po užitku, saj je izključenost (iz zavedne ravni) čustvovanja povzročila praznino. Preprosti užitki, kot so lep razgled, zvoki narave itd. niso dovolj za zadovoljitev te potrebe. Ker deloholik hrepeni po užitku, pride do hitrega zadovoljevanja tega užitka s stvarmi, ki ga nudijo takoj, kot npr. hrana, kajenje, spolnost, alkohol, droge in goljufija (Killinger, 2006, str. 68 in 69).

Deloholizem le dodatno pripomore pri kopičenju napak, spremembah v osebnosti in izgubi integritete.

4.3 Zlom deloholika

Tu je opisana pot deloholika, po kateri gre proti propadu. Povzema in vsebinsko dopolni razumevanje vzrokov in posledic ter razloge raznih dejanj, ki okolici v trenutku dejanja niso razumljivi. Prvotni procesi, ki se odvijajo v smer zloma deloholika, so okolici nevidni, saj se dogajajo v deloholiku samem. Šele dosti kasneje so opazna nestandardna vedenja in dejanja, ki jih temu človeku prej ne bi pripisali. Na poti propada deloholika spremlja množica strahov, sledi utrujenost, krivda in na koncu nabor izgub, ki jih deloholik utrpi. Vse to ponazarja tudi Slika 4: Zlom deloholika.

4.3.1 Strahovi deloholika

Strah je osnova obsedenosti, tako da bo najprej omenjenih nekaj strahov, ki destabilizirajo delovanje deloholika. Prisoten je v situacijah, katerim lahko sledi kritika ali zavrnitev. Perfekcionistični deloholik, ki je bil vzgajan s pogojevano ljubeznijo, se trudi izpolniti pričakovanja drugih. Na zavedni ravni je prisotnih več strahov, katerih intenziteta se

sčasoma povečuje, čemur sledi tudi povečanje utrujenosti in občutek krivde (Killinger, 2006, str. 71).

Prvi strah je *strah pred neuspehom*. Tu gre v večini primerov za strah pred izgubo službe. Tudi če deloholik ni resnično ogrožen, lahko posledično spusti svoje etične in moralne standarde, le da z dejanji (čeprav mogoče vprašljivimi) reši svoj ugled. Na osebni ravni se pripravijo na možnost končanja razmerja s partnerjem z zanikanjem obtožb na lastni račun o neobčutljivosti in jeznih izbruhih, hkrati pa prevajajo krivdo za svoja neprimerna dejanja na partnerja (Killinger, 2006, str. 72).

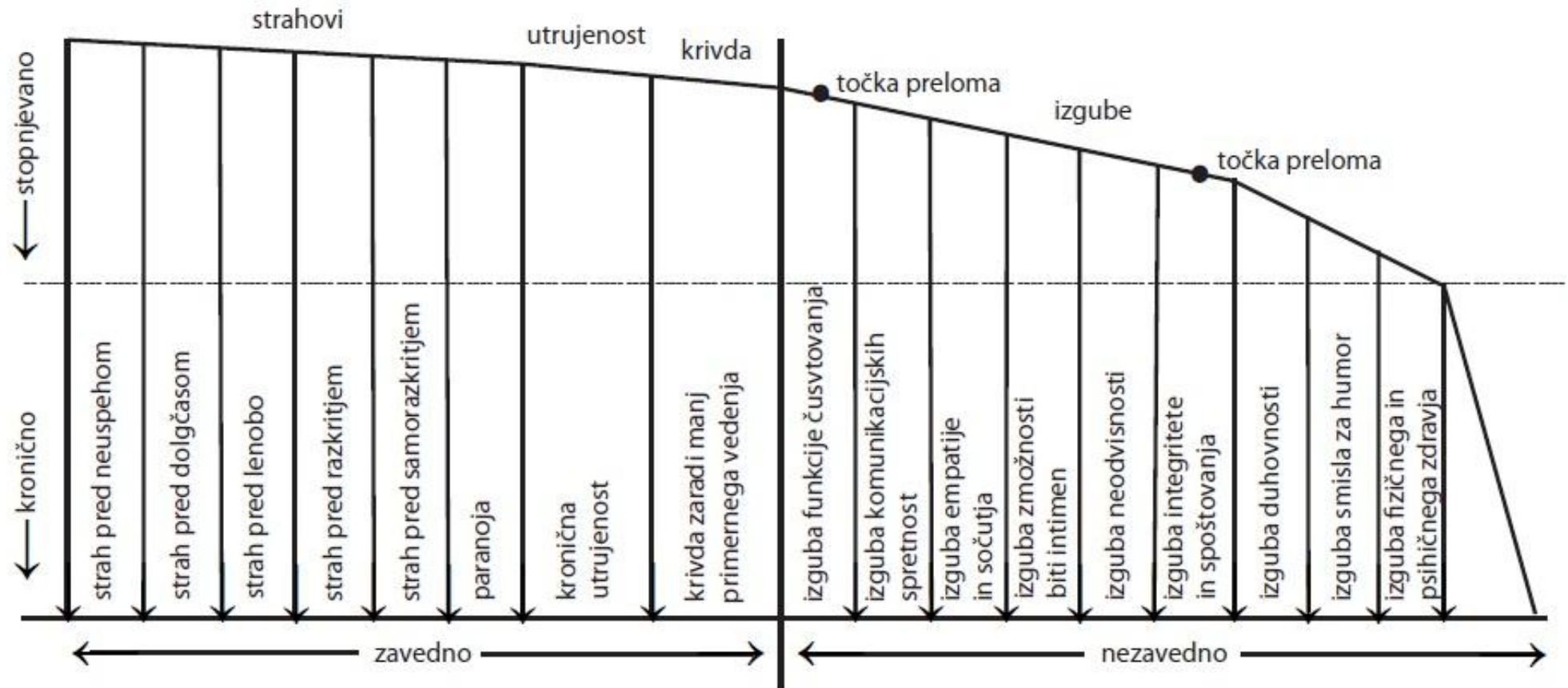
Strah pred dolgčasom je drugi v vrsti strahov. Do tega pride, ko pride do delovanja negativne strani intuicije in človek ne vidi celostne podobe situacije. Takrat postanejo nemirni, impulzivni in posledično nepremišljeni. Ker se hitro razburijo in hitro presojujejo o zadevah, sprejemajo odločitve na hitro, kar vodi do napak v presoji. Velikokrat zdolgočasen deloholik dela »nekaj« - karkoli, le da dela. V osebnem življenju lahko negativno vplivajo na otroka z preveč zahtevami, saj se le-ti počutijo, da se morajo podrediti natrpanemu urniku staršev (Killinger, 2006, str. 72 in 73).

Tretji je *strah pred lenobo*. Deloholik se čuti živega le, ko se žene za naslednjim zastavljenim ciljem. Ravno za popolnoma napolnjenim urnikom in visokimi cilji in pričakovanji se skriva tovrstni strah. Deloholik se tako za pridobitev občutka, da ni na poti proti lenobi, ukvarja z neštetimi podrobnostmi, ki jih zahteva perfekcionizem. Glede na to, da deloholik ceni neodvisnost, potem pa podleže strahu pred lenobo in je z njim ujet, je taka situacija vsaj nenavadna, celo ironična. Začne se kazati obsedenost, ki prevzema nadzor nad življenjem deloholika (Killinger, 2006, str. 73 in 74).

Četrty strah je, da bi deloholika okolica razkrila. Obsesivno mišljenje povzroča velike napake v presoji in posledično učinkovitost zelo trpi. Deloholik se začne bati, da bodo drugi prepoznali njegove napake. Zaplete se v izgovore in laži, da še naprej izgleda dobro v očeh drugih. Deloholik želi preslepiti druge, hkrati pa je tudi njegov pogled nase daleč od resničnega stanja (Killinger, 2006, str. 74 in 75).

Peti strah je nadaljevanje četrtega. Gre za *strah pred samorazkritjem*. Deloholik je do potankosti ustvaril svojo zunanjo podobo in želi v to podobo tudi verjeti. Vseeno pa začne vase dvomiti, ko se vse pogosteje (tako družinski člani kot ostali) pojavljajo pritožbe o deloholikovem neobzirnem vedenju, čeprav so te po njegovem mnenju pretirane. Spet se lahko navežemo na model obsedenosti: ko pride do izključenja čustvene funkcije, so povratne informacije, ki jih dobiva deloholik, netočne. Sami ne vidijo, kako njihova dejanja vplivajo na okolico. Pod vplivom dvoma vase svoje napake in slabosti projicirajo na partnerja ali sodelavca. Sčasoma zlom (oz. predispozicije zanj) napreduje. Obrambni mehanizem, ki je bil sestavljen iz zanikanja, racionaliziranja, projekcije krivde in potlačenja neželenih čustev, ne zmore več braniti deloholika pred okolico. »Skupek vseh strahov, ki povzročajo jezo v deloholiku, privre na površje kot bes« (Killinger, 2006, str.

Slika 4: Zlom deloholika



Vir: Killinger, *The workaholic breakdown syndrome*. V Burke, R. J. (ur.), *Research companion to working time and work addiction*, 2006, str. 70.

76). Tovrstni izbruhi razkrijejo, da deloholiku manjka razumevanja, empatije ali sočutja (Killinger, 2006, str. 75 in 76).

Naraščanje dvoma vase in branjenje pred okolico, ki sta posledica strahu pred razkritjem in samorazkritjem, lahko v kasnejših fazah deloholizma vodita v *paranojo*. Posameznik, ki naj bi bil paraniočen (trpel naj bi za strahom pred preganjanjem), naj bi bil preobčutljiv, sumničav, ljubosumen in zavisten. Strahovi posameznika še bolj stisnejo v primež in deloholik dojema vse zelo osebno. »Ko se v javni podobi pojavijo razpoke, deloholik začne trpeti za rednimi napadi anksioznosti« (Killinger, 2006, str. 76) ali depresijo. Odziv deloholika gre lahko v dve smeri: ali introvertirano (zapre se vase) ali ekstrovertirano (grozi ali ustrahuje), vendar oba pri ljudeh, na katere so deloholiki poskušali narediti vtis, naletita na negativen izid.

4.3.2 Utrujenost deloholika

Do **kronične utrujenosti** pride ob pomanjkanju energije zaradi več že naštetih razlogov – preveč dela, čustvenih sprememb, težavah v razmerju s partnerjem in dvoma vase (Killinger, 2006, str. 77). Ob vedno pogostejših potrebah telesa po energiji, se vedno pogosteje sproščajo hormoni (med drugimi adrenalin, ki preusmerja kri v trenutno pomembnejše sisteme), ki se sproščajo ob nujnih primerih in katerih namen je »oskrbeti organizem z dovolj energije in jo posredovati organom, ki jo trenutno najbolj potrebujejo« (Brvar). Ker gre za hormone, ki so namenjeni uravnavanju in priskrbi energije v trenutkih ogroženosti, pa pogostejše pojavljanje utrujenosti zruši ta (hormonski, adrenalinski) sistem. Tako pride do stanja kronične utrujenosti. Takrat pride tudi do večjih negativnih premikov v posameznikovem zdravju. Več o tem smo lahko prebrali v poglavju o zdravju deloholika.

4.3.3 Občutek krivde deloholika

V primeru delovanja funkcije čustvovanja, deloholik zazna nelagodje, ki je posledica občutenja **krivde**. Posledično ugotovi, da mora nekaj narediti in temu sledi opravičilo za dejanja, ki so prizadela ljudi iz njegove okolice. V tem trenutku obstaja možnost, da se vedenje deloholika spremeni na boljše. Če pa je ta funkcija zaradi obsedenosti izključena, pa se zaradi strahov in anksioznosti deloholik ne more soočiti z dejstvom, da s svojimi dejanji škodi ostalim. Ko pride do krize v partnerskem odnosu ali družini, se lahko začasno deloholik v tej fazi obveže, da bo delal manj. Žal pa to obljubo prekrši kmalu in začne delati po starem. »Krivda je pravzaprav nepriznana jeza do samega sebe« (Killinger, 2006, str. 78), ta jeza pa se projicira na ostale ljudi v okolici, ki jih deloholik obtožuje. V primeru, da je krivda iz zavednega izključena, t.j. da se je deloholik ne zaveda, pride do občutka sramu. Ta se odraža v slabem razpoloženju, sarkazmu, neprimernih pripombah in maščevalnosti (Killinger, 2006, str. 78 in 79). Čustveno pohabljeni deloholik nezavedno s preveč dela in premalo spanja ter nerednega prehranjevanja vpliva na svoje zdravje (Killinger, 2006, str. 79).

4.3.4 Izgube, ki jih utrpi deloholik

Nabor **izgub**, ki jih deloholik utrpi na svoji poti zloma, še bolj pojasnjujejo, zakaj pride pri deloholikih do tako velikih sprememb v osebnosti, katerih se ne zavedajo. Kot je pisalo že prej, je ravno obsesija tista, ki spremeni delovanje štirih glavnih psihičnih funkcij.

V zlomu deloholika in spremembah je najpomembnejša *izguba* oz. izključitev *funkcije čustvovanja*. Tako pride do počasnega (če sploh) delovanja. Zmanjša se čustvena odzivnost in velikokrat deloholik ne pove, kako se resnično počuti, ampak le odgovor, ki se mu zdi, da bi bil ustrezen v danem trenutku. Vidi se, da je z osebo nekaj narobe, nihče pa ne ve, kaj (Killinger, 2006, str. 79 in 80).

Druga je *izguba komunikacijskih spretnosti*. Obsesivno mišljenje je zmedeno, bizarno, neskladno in zapleteno. Komunikacija podpira misli, ki so usmerjene v deloholika 'prav', kar posledično ne pušča možnosti, da ima prav nekdo drug. Navzven delujejo mirni in se kontrolirajo. V njih pa vlada obsedeno stanje, polno zmede in strahu (Killinger, 2006, str. 80).

Izguba empatije in sočutja je naslednja v nizu izgub. Pri sočutju je poleg sočutja samega pomembno tudi, da ne presežemo meja in ne začnemo predvidevati o vedenju posameznika ali motivih. Posledice izgube empatije in sočutja se odražajo tudi v družinskem življenju, saj je za ljubezen in razumevanje pomembno čutenje in izražanje čustev. Ljudje so mu v napoto in želja teh ljudi po nekaj pozornosti je deloholiku le v nadlogo. Nestrpnost in impulzivnost (posledica negativne intuicije) vplivata, da si ne vzame časa, da bi dejansko razumel stanje drugega. »Sebičnost nadomesti empatijo, nestrpnost pa uniči sočutje« (Killinger, 2006, str. 81), zaupanje in spoštovanje pa se zmanjša, saj naglica in nenehno hitenje deloholiku ne pusti energije, da bi rešil probleme ali imel čas za vpogled v potrebe in želje drugih (Killinger, 2006, str. 81).

Ko se pot zloma deloholika nadaljuje, le-ta ne najde moči za to, da bi se odpovedal nadzoru in s tem tvegala uničenje samega sebe. Tako skrb za intimnost preloži na partnerja, distanca pa poskrbi za *izgubo zmožnosti biti intimen* ali zmanjšanje intimnosti v veliki meri (Killinger, 2006, str. 81).

Izguba neodvisnosti se nanaša večinoma na razmerja v odnosu s partnerjem, kasneje pa se opazi tudi na zmanjšanju socialnih stikov. Odvisnost se razvije, ko mora deloholik ugotoviti, kako se počuti, kako naj se obnaša ali kaj naj stori, posebej v odnosu s partnerjem. Velikokrat išče te odgovore (tudi, ko je v družbi) pri partnerju, kmalu pa kasneje obrne njegove besede tako, da sam izpade nedolžen. »Ustrežljivi deloholik« (po Killinger) se v takih časih oklene družine, ne želi iti v družbo in tako zmanjša socialne stike. Omejitev svojih dejanj se jim zdi pametnejša, da ne tvegajo zavrnitve (Killinger, 2006, str. 82 in 83).

Sledi *izguba integritete* in spoštovanja. Deloholiki žrtvujejo etiko in moralo za uspeh in javno podobo. Trudijo se govoriti tisto, kar hočejo slišati ostali, ne pa resnice. Stališče, da izogibanje resnici pomeni laž, jim je tuje. Postanejo brezobzirni, kruti in maščevalni. Krutost se odraža tudi v družinskem življenju, saj deloholik marsikatero obljubo otroku ne drži. Lahko so nezvesti, v tem primeru pa svoje zveste partnerje jemljejo za samoumevne. Če jih partner zapusti (zaradi nezvestobe, zanemarjanja ali odkritih nepravilnosti na delovnem mestu), se mora deloholik soočiti z sramoto in ponižanjem, saj so dejanja drugih le posledica njihovih dejanj. Tako soočanje ima lahko za posledico depresivna stanja, napade panike ali samomor. Sestavni del integritete pa je tudi sočutje, ki pa so ga nevede izgubili. V primeru, da gre za bolj trdoživega deloholika, katerega obrambni sistem (ki ga brani pred realnostjo) še deluje, se lahko deloholik prestavi v drugo okolje in si zgradi drugačno javno podobo (Killinger, 2006, str. 83 in 84).

Za duhovnost je potrebno imeti rad samega sebe, na kar pa negativno vplivajo strahovi, obsesije, preganjanja, dvom vase in prej naštete izgube. *Izguba duhovnosti* se zrcali v izgubi vere in upanja. Zato tudi ni mogoče, da bi se deloholik spremenil, saj se ne želi odpovedati svojim dejanjem, prepričanjem in še posebej kontroli, če ne verjame, da bo tudi v tem primeru lahko vse v redu. Deloholik se počuti ogroženega in počasi izgublja kompas. Pride lahko do nenadnih izbruhov jeze, ki so posledica zunanjih sprememb, ki vplivajo na njegov urnik ali delo, ali pa le vdani v usodo pričakujejo najslabše, kar se jim lahko zgodi. Ko pride do kakšnega pozitivnega rezultata, to pripišejo sreči. Ko deloholik trpi za depresijo in napadi anksioznosti, bi z duhovnostjo lažje našel smiselno pot iz tega začaranega kroga, tako pa se na to ne more opreti (Killinger, 2006, str. 84 in 85).

Deloholiki jemljejo vse preresno, zato sledi tudi *izguba smisla za humor in zmožnosti igrati se*. Njihove reakcije niso več spontane, smeha je manj, so bolj resnobni. Namesto humorja se poslužujejo sarkazma in kritičnih pripomb. S tem se poskušajo distancirati. Vendar pa njihovi otroci, ki so še premladi, da bi sarkazem razumeli, slišijo le dobresedno izrečene besede in neprimerne komentarje, ne pa dvoumnosti. »Posledično lahko sarkazem resno vpliva na otrokovo samozavest« (Killinger, 2006, str. 85).

Zadnja od nabora izgub je *izguba fizičnega in psihičnega zdravja*. Prvi znaki pešanja fizičnega zdravja so vidni po togosti premikanja, deloholik pa občuti bolečine v križu. Poleg tega ima lahko še sledeče težave: pretirano občutljiv želodec (v hujših primerih rana na želodcu), visok krvni tlak, težave s srcem, nervoznost in nezmožnost sproščanja. Zaradi nezaznavanja dogajanja v telesu, deloholik ne občuti povečanje adrenalina, ki s pogostim sprožanjem povzroča utrujenost. Čeprav bi to moral biti opozorilni znak, se deloholik še naprej obremenjuje, dokler ga ne doleti kronična utrujenost. Huda utrujenost spodbudi brezup, ki vpliva na (nadaljnji) razvoj depresije. Depresija lahko napreduje hitro ali pa počasi in tako postane del življenja posameznika. Pri deloholiku je navzven dobro opazna tudi pozabljivost. Odvisno je od posameznika do posameznika, kakšen je razplet. Nekateri so trdoživi in uporni; delajo dokler lahko in se upirajo vsakršnemu posvetovanju z zdravniki, čeprav tožijo o bolečinah. Drugi pa stresne situacije, strahovi in izgube dotolčejo. Pogosto trpijo za anksioznimi motnjami, napadi panike in klavstrofobija pa sta

tudi pogosti težavi. Ves stres (tako tekom dela, kot tudi kot posledica strahov in izgub) lahko vodi v težje zdravstvene težave, npr. srčni infarkt ali možganska kap. Kakor vemo, pa imajo Japonci za to že pripravljeno besedo – karoši. Najhujše zdravstvene posledice so torej posledice kapi, psihološko pa lahko deloholik doživi mešanje realnosti z nerealnostjo. V takem psihotičnem stanju pa samomor ni izključen.

5 Pravna in institucionalna urejenost vprašanja deloholizma, stresa in izgorelosti

5.1 *Pravna urejenost področja*

5.1.1 Zakon o delovnih razmerjih

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljnje ZDR) ne ureja področja stresa na delovnem mestu. Vsebuje pa nekaj določb, ki jih lahko uporabimo na tem področju. 43. člen ZDR se nanaša na varne delovne razmere in pravi: »Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.« (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Delavec je torej upravičen do pogojev, ki ne bodo škodili njegovemu zdravju. Stres pa je posledica slabih pogojev pri delu, pa naj se to nanaša na odnose med ljudmi na delovnem mestu, neprimerne delovne okoliščine – ves čas ali le prevečkrat (kot npr. nezdrav položaj telesa delavca med delom; nezdrav zrak – prah, plini ipd.) ali negativen odnos delodajalca do delavcev.

Druga točka 34. člena ZDR, ki govori o obveznosti obveščanja s strani delavca pravi: »Delavec mora obveščati delodajalca o vsaki grozeči nevarnosti za življenje ali zdravje ali za nastanek materialne škode, ki jo zazna pri delu.« (Zakon o delovnih razmerjih, 2002). Delavec je torej dolžen obveščati delodajalca o nevarnostih, vendar pa delavci tega velikokrat ne storijo, saj mislijo, da bo delodajalec to sprejel kot pritoževanje. Pogoji za delo velikokrat niso idealni, doživljanje stresa pa je tudi subjektivna kategorija, zato bi moralo obvestilo delavca biti obravnavano resno. Vendar ravno ta subjektivnost lahko pripelje do tega, da delodajalec situacijo vidi v povsem drugi luči in zadevo zaključi z drugačnim sklepom.

5.1.2 Sporazum, povezan s stresom

Leta 2002 je Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu posvetila evropski teden varnosti in zdravja pri delu »obvladovanju stresa na delovnem mestu«. Tako sindikati kot delodajalci so v stresu na delovnem mestu prepoznali enega najpomembnejših sodobnih dejavnikov tveganja za poslabšanje zdravja zaposlenih.

Organizacije socialnih partnerjev so v programu za obdobje 2003 – 2005 določile nalogo, da sklenejo okvirni sporazum o stresu, povezanim z delom. Pogajanja socialnih partnerjev

so se zaključila v mesecu maju leta 2004. Sporazum o stresu je prostovoljen, ker delodajalci niso želeli skleniti sporazuma, ki bi bil za njih zavezujoč kot direktiva. Vodstvo Evropske konfederacije sindikatov pa je ocenilo, da je v sedanjem času edina možna rešitev kompromis. Sporazum pa tudi določa, da se zaradi njega raven zaščite v posamezni državi ne sme znižati. To se predvsem nanaša na skandinavske države, Avstrijo in Belgijo. Te države imajo v svojih predpisih in kolektivnih pogodbah urejeno in tudi uveljavljeno obvladovanje stresa na delovnem mestu na višji ravni, kot jo zagotavlja ta evropski sporazum.

Za začetek je bilo potrebno soglasje nacionalnih, panožnih in industrijskih organizacij, ta soglasja pa je potem zbrala (septembra 2004) Evropska sindikalna konfederacija. Proti so bili le trije glasovi, to pa le zato, ker so menili, da bi moral biti sporazum obvezujoč. Okvirni sporazum o stresu so podpisale organizacije socialnih partnerjev na ravni Evropske unije: na sindikalni strani Evropska sindikalna konfederacija (ETUC) in na delodajalski strani Zveza industrijskih in delodajalskih organizacij Evrope (UNICE), Evropska zveza obrtnih, majhnih in srednjih podjetij (UEAPME), Evropski center podjetij v javnem solastništvu in podjetij v splošnem gospodarskem interesu (CEEP). Do podpisa je prišlo 8. oktobra 2004.

5.1.2.1 O okvirnem sporazumu o stresu, povezanim z delom

Namen sporazuma je povečanje ozaveščenosti in razumevanja delodajalcev in delavcev o stresu, povezanim z delom ter usmerjanje pozornosti na znake, ki lahko kažejo na probleme z delom povezanega stresa. Cilj tega sporazuma je priskrbeti delodajalcem in delavcem ogrodje za prepoznavanje in preprečevanje ali reševanje problemov, povezanih s stresom. Gre za predstavitev informacij, ne pa za nalaganje krivde za stres komur koli (Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom, 2008).

Ta sporazum izključuje dva možna, z delom povezana, stresorja, in sicer nadlegovanje in nasilje na delovnem mestu. Prav tako se ne ukvarja s področjem posttravmatskega stresa, saj so se evropski socialni partnerji zavezali, da bodo raziskali možnost sklenitve posebnega sporazuma o teh vprašanjih.

Zaradi zapletenosti stresa ta sporazum ne ponuja celovitega seznama njegovih kazalcev. Visoka odsotnost z dela ali prestop zaposlenih v službo drugam, pogosti medsebojni spori ali pritožbe delavcev pa so nekateri od znakov, ki lahko kažejo na stres, povezan z delom. Če je ugotovljen z delom povezan stres, je treba ukrepati, da bi ga preprečili, odpravili ali vsaj zmanjšali. Za določitev ustreznih ukrepov je odgovoren delodajalec. Ukrepi morajo biti izpeljani s sodelovanjem in udeležbo delavcev in/ali njihovih predstavnikov (Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom, 2008).

V skladu z direktivo Sveta Evrope 89/391/EEC o ukrepu za dvig ravni varnosti in zdravja pri delu je zakonska dolžnost delodajalcev, da zagotavljajo varnost in zdravje pri delu. Ta

obveznost se nanaša tudi na probleme z delom povezanega stresa, če je posledica tveganje za zdravje in varnost. Dolžnost delavcev pa je, da upoštevajo preprečevalne ukrepe, ki jih določi delodajalec. Z delom povezanega stresa se je možno lotiti na več načinov, in sicer v okviru splošnega postopka ocenjevanja tveganja, z ločeno politiko do stresa in/ali s posebnimi ukrepi, usmerjenimi na ugotovljene dejavnike stresa (Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom, 2008).

5.1.2.2 Uveljavitev okvirnega sporazuma o stresu, povezanim z delom

Na posvetu 7. in 8. oktobra 2004 v Bruslju so predstavniki nacionalnih organizacij predstavili, kako nameravajo uveljaviti ta evropski sporazum na nacionalni ravni. Skandinavske države, Avstrija in Belgija že uveljavljajo višjo raven zaščite delavcev, kot jo zagotavlja evropski sporazum. V teh državah imajo poleg varnostnih inženirjev in specialistov medicine dela še specialiste psihologije dela, ki ocenjujejo tveganje zaradi stresa na delovnem mestu in pripravljajo ukrepe za njegovo obvladovanje.

V državah, kjer takšne ravni zaščite delavcev še ni, bodo sindikati delodajalskim organizacijam ponudili začetek pogajanj za sklenitev kolektivnih pogodb o obvladovanju stresa na delovnem mestu. Nekateri bodo poskušali z registracijo evropskega sporazuma v nacionalnem registru kolektivnih pogodb doseči njegovo nacionalno veljavnost.

Ker ima vsaka država Evropske unije drugačen institucionalni sistem varnosti in zdravja pri delu, bo vsaka država sporazum uveljavila na svoj lasten način. Po podatkih iz leta 2008 (poročilo o implementaciji sporazuma, o stresu, povezanim z delom oz. 'Implementation of the European autonomous framework agreement on work-related stress') je Švedska podpisala sporazum s socialnimi partnerji leta 2005 in 2006, Avstrija leta 2006, prav tako Latvija, Finska leta 2007, Ciper, Češka in Poljska pa naj bi to storile do leta 2008. V Španiji, na Madžarskem in v Sloveniji so takrat pogajanja še potekala.

5.1.2.3 Uveljavitev sporazuma v Sloveniji

Vodstvo Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) meni, da je potrebno okvirni sporazum uveljaviti tudi v Sloveniji. Slovenski sistem varnosti in zdravja pri delu temelji na naslednjih elementih:

- standarde varnosti in zdravja pri delu določajo predpisi (zakoni in podzakonski akti) in ne kolektivne pogodbe,
- predpisi določajo, kdo sme izvajati strokovne naloge varnosti in zdravja pri delu za delodajalca. Določen je tudi sistem strokovnih izpitov za strokovne delavce, ki so zaposleni pri delodajalcu. Zunanji strokovni sodelavci pa morajo pridobiti dovoljenje za delo posebej za vsako strokovno nalogo. Pri specialistih medicine je obvezen specialistični izpit.
- delodajalci morajo imeti listino »izjava o varnosti z oceno tveganja«.

Podatki kažejo, da v nobeni oceni tveganja v Sloveniji ni ocenjeno tudi tveganje za poslabšanje zdravja zaposlenih zaradi stresa oziroma psihosocialnih obremenitev. Razlog je, da niti varnostni inženirji niti specialisti medicine dela nimajo vseh znanj, potrebnih za to. Ta znanja se do sedaj niso pojavljala v študijskih programih. To je tudi razlog, da nihče ne ve, kako se lotiti ocenjevanja stresa na delovnem mestu.

5.2 Institucionalna urejenost področja

5.2.1 Mednarodni urad za delo

Mednarodni urad za delo (ILO) je agencija Združenih narodov (ZN), ki združuje vlade, delodajalce in delavce njenih članic z namenom spodbujanja dostojnega dela po vsem svetu. Glavni cilji se nanašajo na pravice pri delu, dostojno možnost zaposlitve, socialna varnost in okrepiti dialog pri vprašanjih, povezanih z delom (ILO).

Mednarodni urad za delo (ILO, 2002) v svojih raziskavah ugotavlja, da izgorelost in depresija (obe sta lahko posledici stresa) postajata glavni poklicni bolezni 21. stoletja. Zaradi njiju bo izgubljenih več delovnih mest kot zaradi katerega koli drugega razloga. Podatki iz Velike Britanije in drugih evropskih držav kažejo, da ima več kot polovica zaposlenih sindrome zgodnjih faz, vsak deseti delavec pa doživi skrajno fazo izgorelosti, ki lahko trajno poškoduje njegove delovne zmožnosti. Tretjina vseh bolezni, ki nastanejo in se poslabšajo kot posledica dela, je povezana s psihološkimi okoliščinami dela in odzivi nanje.

5.2.2 Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije

Po podatkih Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije je izgorelost po Mednarodni klasifikaciji bolezni in sorodnih zdravstvenih problemov za statistične namene (MKB-10) zajeta v poglavju XXI: Dejavniki, ki vplivajo na zdravstveno stanje in na stik z zdravstveno službo. Pojem izgorelost je tam dodatno opredeljena kot stanje življenjske izčrpanosti in se nahaja v podpoglavju Težave, povezane s težavami pri urejanju življenja.

Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni pravi, da je poklicna bolezen »bolezen, povzročena z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih pogojev na določenem delovnem mestu« (Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni, 2003). Izgorelost (kot posledica deloholizma) je teoretično lahko razlog za bolniški stalež. Če je tako, potem ves čas zavarovancu pripada nadomestilo plače. V primeru, da je rehabilitacija všteta v čas dela nezmožnosti, mu pripada nadomestilo tudi ves čas rehabilitacije. Nadomestilo pa ni 100%, saj izgorelost ni poklicna bolezen po Seznamu poklicnih bolezni, navedenem v Pravilniku o seznamu poklicnih bolezni.

5.2.3 Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje

Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ) je nosilec in izvajalec sistema pokojninskega in invalidskega sistema v Republiki Sloveniji. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pri invalidnosti upošteva celoto splošnih in poklicnih zmožnosti zavarovanca. Zakon loči »absolutno definicijo invalidnosti, po kateri se invalidnost ugotavlja kot izguba pridobitne zmožnosti za katerokoli organizirano delo, in pa zmanjšanje ali izgubo poklicne zmožnosti za delo v svojem poklicu«, kjer upoštevajo tudi stopnjo strokovne izobrazbe, dodatno usposobljenost, delovne izkušnje in možnost poklicne rehabilitacije (ZPIZ, 2010). Invalidnost je posledica sprememb v zdravstvenem stanju, ki jih ni mogoče odpraviti z rehabilitacijo ali zdravljenjem (ZPIZ-1, 60. člen). Vzroki za nastanek invalidnosti pa so: poškodba pri delu, poklicna bolezen, bolezen in poškodba izven dela (ZPIZ-1, 62.člen). V primeru, da bi deloholizem vključili v kategorijo poklicnih bolezni (ali pa vsaj izgorelost kot skrajno fazo deloholizma), bi bilo možno tudi ugotavljanje posledic na človeku in kategorizacija v skupino v primeru nadaljnje nezmožnosti za delo.

Glede na ne ravno veliko raziskanost področja pri nas in glede na določila zakona o delu, ki se nanaša na invalidnost in razloge za upokojevanje, deloholizem ali izgorelost (kot posledica deloholizma) nista razlog za predčasno invalidsko upokožitev. Na ZPIZ-u v postopkih za priznavanje pravic iz invalidskega zavarovanja tovrstnega predloga še niso imeli. V primeru prejema takega predloga pa bi samo na podlagi diagnoze izgorelosti pri delu težko podali kakršno koli oceno, ker je pojem izgorelosti na delovnem mestu z medicinskega vidika še vedno dokaj nedefiniran. Po besedah ZPIZ-a kriteriji za oceno invalidnosti v teh primerih zaenkrat še niso podani, saj je težko ugotoviti, kdaj bi taka bolezen nastala in katere funkcijske izpade bi morala imeti zavarovana oseba, da bi lahko pri njej ugotovili trajno delanezmožnost oz. potrebo po delovni ali časovni omejitvi pri delu.

Po svetu je stanje različno, v Evropi pa nekatere zdravstvene zavarovalnice (Nemčija, Francija, Švedska) diagnozo izgorelosti priznavajo kot razlog za invalidsko upokožitev (Mesec, 2008, str. 8).

5.2.4 Zveza svobodnih sindikatov Slovenije

Področja dela Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (v nadaljevanju ZSSS) zajemajo tudi varnost in zdravje pri delu, saj je delodajalec dolžan zagotoviti varne in zdrave delovne razmere (ZSSS, 2010). Tako se med drugim ukvarjajo tudi s področjem stresa na delovnem mestu.

V Sloveniji se je področje stresa po okvirnem sporazumu o stresu za nekaj let ustavilo, prišlo je le do prevoda sporazuma v slovenščino. Sedaj sta ZSSS in Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) partnerja Univerzi Maribor pri projektu Program podpore za delodajalce

in zaposlene pri odpravljanju stresa, povezanega z delom in pri zmanjševanju njegovih posledic (PPDZ-S). Ta projekt bo skušal v Sloveniji uveljaviti evropski sporazum.

5.2.5 Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve je pristojno za naloge, ki se med drugim nanašajo tudi na položaj, pravice in obveznosti delavcev pri delu in iz dela in sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja.

Konec leta 2009 je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (2010) objavilo javni razpis za sofinanciranje projektov socialnih partnerjev na področju izboljšanja delovnega okolja v okviru prve razvojne prioritete »Spodbujanje podjetništva in prilagodljivosti« in prednostne usmeritve »Pospeševanje razvoja novih zaposlitvenih možnosti« Operativnega programa razvoja človeških virov za obdobje 2007-2013. Predmet tega javnega razpisa je ustvarjanje podpornega okolja za izboljšanje delovnih procesov in razmer na področju varovanja zdravja. Ministrstvo bo podprlo projekte, ki bodo pripomogli k varovanju zdravja na delovnem mestu in tako doprinesli k produktivnejšim oblikam organiziranosti dela, vključno z boljšimi pogoji za zdravje in varstvo pri delu. Sofinancirali bodo projekte, ki bodo pripomogli k izboljšanju in reševanju problematike na naslednjih področjih:

- stres na delovnem mestu,
- izostajanje (absentizem) z delovnega mesta,
- zmanjšanje produktivnosti na delovnem mestu,
- fluktuacija na delovnem mestu,
- izgorevanje na delovnem mestu,
- usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.

V projekt morata biti vključeni vsaj dve področji. Večjo težo imata prvi dve področji. Denar za projekte, izbrane na razpisu, bo prispevala v večini (85%) EU iz Evropskega socialnega sklada. Sredstva v skupni višini 4.085.000 EUR so namenjena za proračunska leta 2009 – 2012 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, 2010; Univerza v Mariboru, 2010).

5.2.6 Inštitut za razvoj človeških virov

Inštitut za razvoj človeških virov je nastal v letu 2005. Sodelavci inštituta že od leta 1990 raziskujejo področja zaposlovanja in dela. Od leta 2002 naprej se intenzivno ukvarjajo s problemom izgorelosti. Sedaj se ukvarjajo bolj s preučevanjem psiholoških okoliščin na delovnem mestu in vplivom le-teh na počutje vseh zaposlenih, konkurenčnost in višino dohodka organizacije. Posvečajo se raziskovanju, svetovanju in izobraževanju za posameznike, poklicne skupine in organizacije na več področjih, med katerimi sta tudi izgorelost in deloholizem (Inštitut za razvoj človeških virov, b.l.a; Mesec, 2008, str. 33).

Cilji te organizacije, ki se navezujejo na področje izgorelosti, so:

- prepoznati in preprečiti vse faze izgorelosti,
- izobraževati in ozaveščati ljudi o sindromu izgorelosti in njegovi nevarnosti, tako za življenje posameznikov kot tudi za uspešnost organizacij,
- nuditi pomoč izgorelim osebam in okolju teh oseb,
- predstaviti povezavo med organiziranostjo podjetja in psihološkimi razmerami v organizaciji ter dohodkom in konkurenčnostjo,
- preprečiti, da bi organizacija na tak način izgubilo svoje najboljše delavce,
- spremljanje zakonodaje na tem področju. (Inštitut za razvoj človeških virov, b.l.b)

Na Inštitutu za razvoj človeških virov trdijo, da je glavni vzrok za nastanek izgorelosti pomanjkanje recipročnih odnosov med tem, koliko človek daje in koliko prejema (v katerem koli odnosu). Nerecipročnost pomeni neravnovesje med dajanjem in prejemanjem. Do take situacije pride, ko odrinemo lastne potrebe in namesto njih zadovoljujemo potrebe in pričakovanja drugih. Svetujejo, da je pomembno prepoznati nerecipročne situacije, jih spremeniti (če to zmoremo) ali iz takih situacij izstopiti (Pšeničny, 2008; Tepina, 2008).

Odnosi v organizaciji so postavljeni tako, da podpirajo funkcije organizacije (proizvodnja, ponujanje storitev itd.) in prikazujejo socialno borbo med zaposlenimi (borba za položaj, potrjevanje osebnosti). Odnosi pa so tudi odnosi zaposlenih, kjer se prepletajo medsebojni odnosi, kolektivni odnosi in odnosi v podporo funkcijam organizacije. V sedanjem času so odnosi na delovnem mestu zelo kompleksni. V tem času se ljudje posvečajo delu več kot osem ur in v primeru dolgoročnih nerecipročnih odnosov v okolju nastanejo neugodne delovne okoliščine, ki vplivajo na obnašanje zaposlenih in vodijo v poklicno izgorelost.

Medsebojno vplivajo na nastanek izgorelosti tri skupine vzrokov. Prva skupina so družbene okoliščine. Te se nanašajo na to, da sedaj ni več varnih poklicev in varnih delovnih mest, prav tako pa tudi ni več jasnih družbenih vrednot. Druga skupina so psihološke okoliščine. Pozitivne psihološke okoliščine zagotavljajo zgoraj navedeno recipročnost med vlaganjem in prejemanjem. Tretja skupina so osebnostne lastnosti. Praviloma se izgorevanje pojavi pri najsposobnejših in najučinkovitejših. Ti ljudje postavljajo na prvo mesto pričakovanja drugih, njihove potrebe pa ostajajo nezadovoljene, zato jih zanikajo in potlačijo (Pšeničny, 2008).

Za preprečevanje izgorelosti na delovnem mestu na inštitutu priporočajo izobraževanje. To naj bi organizacija namenila vodilnim delavcem ali tistim zaposlenim, ki jih ne želi izgubiti. Tako izobraževanje ima naslednje cilje:

- analiza delovnega okolja v organizaciji,
- prepoznavanje zgodnje faze izgorelosti (tako pri sebi, kot pri sodelavcih) in jo preprečiti,
- zadržanje najboljših delavcev na njihovem delovnem mestu,
- ohranjanje in razvoj zavzetosti zaposlenih za delo,
- zmanjšanje stroškov poslovanja,

- povečanje konkurenčnosti organizacije (Inštitut za razvoj človeških virov, b.l.c).

Ker izgorela oseba potrebuje občutek varnosti in zavarovanosti pred pritiski okolja, bo v sklopu inštituta nastal center za zdravljenje izgorelosti, kjer bodo izvajali intenzivne in dnevne terapije, čeprav večji del programov poteka že v okviru preventivnih vsebin.

Trenutno se izvaja veliko programov. Programi so na voljo tako za posameznike, kot za organizacije. Posamezniki se lahko vključijo v psihoterapevtski program, ki vključuje individualno in/ali skupinsko terapijo (preprečevanje in zdravljenje izgorelosti, psihološko svetovanje pri izgorelosti, odpravljanje posledic adrenalne izgorelosti, odpravljanje kronične utrujenosti, razbremenjevanje napetosti) ali pridejo na seminarje ali delavnice (organizacija dela za preprečevanje izgorelosti, osnovne metode in tehnike sproščanja v vsakdanjem življenju, preprečevanje in odpravljanje posledic utrujenosti). Organizacije pa se lahko seznanijo z razširjenostjo izgorelosti, njenimi posledicami in stroški, ki nastanejo, analizirajo lahko delovne okoliščine in posledično je možno izdelati sistem ukrepov za celotno organizacijo ali za najbolj ogrožena delovna mesta (Inštitut za razvoj človeških virov).

5.2.7 Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa

Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa (v nadaljevanju KIMDPŠ) deluje kot samostojna enota znotraj Univerzitetnega kliničnega centra (UKC). Zadnja leta je KIMDPŠ dodajal v svoje delo nove vsebine, značilne za podobne ustanove v Evropi in po svetu. Članstvo Slovenije v Evropski Uniji (EU) zahteva razvoj doktrine s področja o zdravju delavcev. Te morajo biti usklajene s konvencijami in direktivami EU s področja zdravja in varnosti pri delu (Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa).

Dr. Metoda Dodič Fikfak s KIMDPŠ pravi, da študije o deloholizmu še niso naredili, kar pomeni, da podatkov, ki bi pojav umestili po intenziteti in stopnji naraščanja ni. Z deloholiki se pred fazo izgorelosti ne ukvarjajo, saj je pojav prikrit. Z njimi pridejo v stik šele v fazi izgorelosti.

Sklep

Po prebranem diplomskem delu lahko ugotovimo, da je deloholizem kompleksen pojem, ki v sebi skriva marsikatero vsebino. Veliko avtorjev je preučevalo deloholizem in vsak je k odkrivanju teme dodal svoj pogled, oblikoval svojo definicijo ali klasificiral deloholike po lastnem ključu. Prav tako ni enotnosti, kako bi lahko deloholizem zaustavili ali ga pravočasno odkrili.

Začetki deloholizma segajo v vzgojo, ki prek pogojevanje ljubezni dobi večjo možnost za razcvet. Ker vzgoja vpliva na nadaljnji razvoj posameznika in njegovo osebnost, je najpomembnejši faktor, saj je od osebnosti posameznika odvisno, kako se ta na različne

situacije odziva in kako jih doživlja. Deloholizem lahko sprožijo zunanje zahteve, ali pa so notranje prisile tako močne, da ga sprožijo same. Deloholik ob občutku obremenjenosti nadaljuje z delom, kar nam pokaže, da gre za motnjo, ki je sam ne nadzoruje. Tudi strah ga ne zaustavi in poda se na pot zloma.

Če je vzgoja pomembna za nastanek deloholika, pa je pomembno, da deloholik takega vedenja prek vzorcev obnašanja ne prenaša na svoje otroke. Ti in pa zakonci so največje žrtve deloholizma (poleg deloholika samega), saj so veliko časa v bližini deloholika, narediti pa ne morejo nič. Deloholik je navsezadnje prepričan v svoj prav.

Prikazani so tudi telesni oz. zdravstveni znaki, ki se začnejo kazati počasi. Pomembno je, da so opaženi v kontekstu, saj z zdravljenjem posameznih bolečin le-teh ne pozdravimo. Primerno bi bilo, da bi tudi zdravniki gledali na problematiko širše in težave pacienta postavili v okvir njegovega življenja.

Zadnji stadij deloholizma (izgorelost) prikazuje, kako je, ko se hiša iz kart, ki jo je deloholik vztrajno gradil, podre in kako iz poganjanja za nerealnimi cilji in zavzetostjo deloholik preklopi na zmanjšanje navdušenosti in apatijo. Biokemično porušenje ravnovesja v telesu pa deloholika popolnoma zaustavi.

V Sloveniji se na področju deloholizma, stresa in izgorelosti glede na navedene podatke dogaja manj kot drugod. Začetek projektov za izboljšanje delovnega okolja je korak naprej k preventivnim ukrepom, s katerim želijo sodelujoče organizacije prispevati svoj delež skrbi za zaposlene. Organizacije, ki se ukvarjajo z deloholiki tako pred kot po izgorelosti, pa skrbijo za odpravljanje težav, ki jih prinaša deloholizem.

V sodobnih časih je pomembno, da se posameznik na delovnem mestu dobri počuti in da ima dobre delovne pogoje. Deloholik pa v organizacijo in med zaposlene prinaša le pritiske in prevelika pričakovanja. Zato je pomembno, da se nadrejeni (s tem je mišljen srednji in višji management) pouči o deloholizmu, o tem, kako prepoznati deloholika in kaj takrat storiti. S takim ravnanjem bodo zagotovili ostalim zaposlenim v organizaciji normalne delovne pogoje, hkrati pa pokazali, da se v kritičnih situacijah znajo odzivati in da znajo poskrbeti za zaposlene. Skrb za zaposlene pa je družbeno odgovorna.

Viri in literatura

1. *About the ILO*. Najdeno 16.11.2009 na spletnem naslovu <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>
2. American psychiatric association (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed.). Washington, DC: American psychiatric association
3. Avsec, A. (2010) Narcisizem. Psihologija osebnosti – vaje. *Psiha.net*. Najdeno 21.12.2010 na spletnem naslovu <http://www.psiha.net/aavsec/PPT/Narcisizem.pdf>
4. Bainbridge, C. (2010). Extrinsic motivation. *About.com*. Najdeno 11.1.2010 na spletnem naslovu <http://giftedkids.about.com/od/glossary/g/extrinsic.htm>
5. Berman, E. L. (2001, marec-april). The Need To Step Back. *Industrial management*, str. 5
6. Brough, P. & O'Driscoll, M. (2005). Workaholism in organisations: work and well-being consequences. V Antoniou, A. S. G. & Cooper, C. L. (ur.), *Research Companion to Organizational Health Psychology* (str. 366-381). Cheltenham: Edward Elgar Publishing. Najdeno na spletnem naslovu http://books.google.si/books?id=N3maEjpF0CUC&pg=PA350&lpg=PA350&dq=Research+companion+to+organizational+health+psychology+work-family+conflict&source=bl&ots=zoBlXeuYo-&sig=YDZA1UWi0jFvkIwYq2NviWrioc&hl=sl&ei=bxUGTbzKJlaG4gbap5S5Cg&sas=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1&ved=0CB0Q6AEwAA#v=onepage&q&f=false
7. Brvar, L. Stres – naš vsakdanji spremljevalec. Ljubljana: Zasavske lekarne Trbovlje. Najdeno 27.12.2010 na spletnem naslovu <http://www.zasavske-lekarne.si/stres.html>
8. Burke, R. J. (2000a). Workaholism among women managers: personal and workplace correlates. *Journal of Managerial Psychology*, 15(6), 520-525
9. Burke, R. J. (2000b). Workaholism in organisations: concepts, results and future research directions. *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 1-16
10. Burke, R. J. (2000c). Workaholism and extra-work satisfaction. *The International Journal of Organisational Analysis*, 7(1), 352-364
11. Burke, R. J. (2004). Workaholism in organisations. *Journal of Organisational Change Management*, 17(5), 420-423
12. Burke, R. J., Matthiesen, S. B. & Pallesen, S. (2006). Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Development International*, 11(5), 463-477
13. Butler, K. M. (2005, 1. junij). Faced with worker burnout, employers pay employees to get away. *Employee Benefit News*, str. 55 in 56.
14. Chestnut, M. (1990). Workaholism. *Women in Business*, str. 31-33
15. Colapietro Seybold, K. & Salomone, P. R. (2001). Understanding Workaholism: A Review of Causes and Counseling Approaches. *Journal of Counseling & Development*, 73(1), 4-9

16. Curk, J. (2008, 13. januar). Jung – tipologija. Najdeno 22.12.2010 na spletnem naslovu <http://www2.arnes.si/~jcurk/TEORIJE/tipi.html>
17. Čačinovič Vogrinčič, G. (1998). *Psihologija družine*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
18. Douglas, E. J. & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career Development International*, 11(5), 394-417
19. Gini, A. (1998). Working Ourselves to Death: Workaholism, Stress, And Fatigue. *Business and Society Review*, 100(1), 45-56
20. Graves, Laura M., Ruderman, M. N. & Ohlott, P. J. (2006). Effect of workaholism on managerial performance: help or hindrance?
21. Guzelj, M. (2003). *Pomen zdravljenja odvisnosti od odnosov*. (diplomsko delo). Ljubljana, Fakulteta za družbene vede. Najdeno 25.11.2010 na spletnem naslovu <http://dk.fdv.uni-lj.si/dela/Guzelj-Martina.PDF>
22. Hammer, L., Pedhiwala, N. & Zimmerman, K. (2008). Testing a theoretical work-family cross-cultural model in the U.S. (Project 3535) and a review of work and family in the U.S. Najdeno dne 13.12.2010 na spletnem naslovu <http://www.uoguelph.ca/intworkfamily/research/Work-Family%20Issues%20in%20the%20US.pdf>
23. Herbig, P. A. & Palumbo, F. A. (1994). Karoshi: Salaryman Sudden Death Syndrome. *Journal of Managerial Psychology*, 9(7), 11-16
24. Ho, J. T. S. (1995). The Singapore executive: stress, personality and wellbeing. *Journal of Management development*, 14(4), 47-55.
25. Holmes, T. E. (2007). Me first! Putting others needs before your own can be hazardous to your career and your health. *Black Enterprise*, 38(5), 107-111
26. Humphreys, T. (2000, december). Are you addicted to work? *Accountancy Ireland*, str. 26 in 27
27. Inštitut za razvoj človeških virov (b.l.a). Predstavitev, dejavnosti. Najdeno 16.11.2009 na spletnem naslovu http://www.burnout.si/index.php?n=SubMenu&Menu_ID=10&SubMenu_ID=24&id_NZ=19
28. Inštitut za razvoj človeških virov (b.l.b). Vzroki za nastanek izgorelosti. Najdeno 16.11.2009 na spletnem naslovu http://www.burnout.si/index.php?n=SubMenu&Menu_ID=2&SubMenu_ID=1&id_NZ=17
29. Inštitut za razvoj človeških virov (b.l.c). Preprečevanje poklicne izgorelosti menedžerjev in zaposlenih ter povečevanje učinkovitosti dela. Najdeno 16.11.2009 na spletnem naslovu http://www.burnout.si/index.php?n=SubMenu&Menu_ID=8&SubMenu_ID=16&id_NZ=108
30. Intili, D. (2002, avgust). WARNING—workaholic! *Money*, str. 18-20
31. *Kako prepoznate stres?* Najdeno 5.4.2010 na spletnem naslovu http://www.persen.si/kako_prepoznate_stres/

32. Kazunari, T. Karoshi—recently certified suicides from overwork. *JOSHRC Newsletter*. Najdeno 14.11.2010 na spletnem naslovu <http://www.jca.apc.org/joshrc/english/15-1.html>
33. Killinger, B. (2006). The workaholic breakdown syndrome. V Burke, R. J. (ur.), *Research companion to working time and work addiction* (str. 61-88). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
34. Klinični inštitut za medicino dela, prometa in športa. (b.l.) Dejavnost. Najdeno dne 2.4.2010 na spletnem naslovu <http://izd.cilizadelo.si/default-1000.html>
35. Kopčavar Guček, N. (2004, marec). Karoshi: smrt zaradi preveč dela. *Manager*, str. 64 in 65.
36. Mesec, J. (2008). *Izgorelost na delovnem mestu – poklicna bolezen 21. stoletja*. (diplomsko delo). Ljubljana, Fakulteta za družbene vede.
37. Mijatović, N. (2010, 26. januar) Sedem napak pri ločitvi. *Zurnal24.si* Najdeno 25.11.2010 na spletnem naslovu <http://www.zurnal24.si/otrok/Sedem-napak-pri-locitvi-157833/clanek>
38. Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. (2010, 9. julij). *Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve sofinancira projekte socialnih partnerjev na področju izboljšanja delovnega okolja*. Novica. Ljubljana, Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Najdeno 17.10.2010 na spletnem naslovu <http://www.mddsz.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article//6407/>
39. Monteferrante, P. (2006). ¿Vivir para trabajar o trabajar para vivir? *Debates IESA*, 11(3), 50-54.
40. Musek, J. (1975). Analitična (kompleksna) psihologija C. G. Junga. V Lamovec, T., Musek, J. & Pečjak, V. (ur.), *Teorije osebnosti* (str. 137-146). Ljubljana: Cankarjeva založba.
41. *Natonal stress day; CIPD urges employers to take stress seriously in order to manage absence*. Najdeno 1.12.2006 na spletnem naslovu <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?hid=14&sid=2bd21f2c-b6cc-4eda-840e-1febe7c6415e%40sessionmgr10&vid=2&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=nfh&AN=16PU4218052041>
42. Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic*. New York, World publishing. Najdeno dne 5.9.2010 na spletnem naslovu <http://www.oates.org/cos/oateslibrary/books/confessions/weo-coaw-00a.html>
43. O'Connor, T. (2006, maj). When work become your fix. *InTheBlack*, str. 74-76.
44. Okvirni sporazum o stresu v zvezi z delom (uradni prevod iz leta 2008). Zveza svobodnih sindikatov Slovenije
45. *Otresimo se posledic stresa*. Najdeno 14.11.2010 na spletnem naslovu <http://www.posrcumlad.si/clanki/otresimo-se-posledic-stresa.html>
46. Piotrowski, C. & Vodanovich, S. J. (2006). The interface between workaholism and work-family conflict: a review and conceptual framework. *Organization Development Journal*, 24(1). Najdeno 15.12.2010 na spletnem naslovu http://findarticles.com/p/articles/mi_qa5427/is_200601/ai_n21402845/
47. Pravilnik o seznamu poklicnih bolezni. *Uradni list RS* št. 85/2003.

48. Psihološko svetovanje Maša Blaznik. Najdeno 26.11.2010 na spletnem naslovu <http://www.masablaznik.eu/?pageId=233&langId=12>
49. Pšeničny, A. (2006). 17 mitov in tri resnice o izgorelosti. *Manager*, (3). Najdeno 10.6.2010 na spletnem naslovu http://www.burnout.si/index.php?n=SubMenu&Menu_ID=8&SubMenu_ID=21&id_NZ=64
50. Pšeničny, A. (2008, november). Prepoznavanje in preprečevanje izgorelosti. Didakta. Najdeno 16.11.2009 na spletnem naslovu http://www.burnout.si/index.php?n=SubMenu&Menu_ID=9&SubMenu_ID=21&id_NZ=143
51. Pšeničny, A. (2009). *Recipročni model izgorelosti: povezava med interpersonalnimi in intrapersonalnimi dejavniki nastanka sindroma izgorelosti*. (doktorsko delo). Ljubljana, Filozofska fakulteta.
52. Ramsey, R. D. (2002, februar). A word to workaholics. *Supervision*, str. 6-8
53. Robinson, B. E. (2000a). Workaholism: Bridging the Gap Between Workplace, Sociocultural, and Family Research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47
54. Robinson, B. E. (2000b). A typology of Workaholics With Implications for Counselors. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, 21(1), 34-48
55. Robinson, B. E. (2001). Workaholism and Family Functioning: A Profile of Familial Relationships, Psychological Outcomes, and Research Considerations. *Contemporary Family Therapy*, 23(1), 123-135
56. Robinson, B. E. (2007). *Chained to the desk: a guidebook for workaholics, their parents and children, and the clinicians who treat them* (2nd ed.). New York: New York University
57. Robinson, B. E. & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26(3), 223-238
58. Robinson, B. E. & Flowers, C. (2004). Workaholism. V Holman Coombs, R. (ur.), *Handbook of addictive disorders: a practical guide to diagnosis and treatment*. (str. 353-382) New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
59. Rozman, S. (1998). *Peklenska gugalnica*. Ljubljana: Vale-Novak.
60. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A. & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 23(2), 155-172.
61. Snir, R. & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17(5), str. 520-536.
62. Snir, R. & Harpaz, I. (2006). The workaholism phenomenon: a cross-national perspective. *Career Development International*, 11(5), 374-393
63. Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results, *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178
64. Stevens, J. R. (1972). Beware of the work addict. *Management Review*, 61(9), 49-50
65. Šubic, P. (2008). Kaj nas vleče v deloholizem. *Finance*. Najdeno 3.11.2009 na spletnem naslovu <http://www.finance-akademija.si/?go=article&artid=226883>

66. Tepina, J. (2008, junij). Ne bodimo odvisni od pohval drugih, pohvalimo se sami. *Didakta*. Najdeno 16.11.2010 na spletnem naslovu http://www.burnout.si/index.php?n=SubMenu&Menu_ID=9&SubMenu_ID=21&id_NZ=135
67. Toure, K. (1999). Zasvojenost z delom: Omamna prezaposlenost. *Gospodarski vestnik*, 48(44), str. 2-3.
68. Tyler, K. (1999, januar). Spinning Wheels. *HR Magazine*, str.34-40
69. Univerza v Mariboru. (2010, 15. september). *Projekt za »odpravljanje stresa na delovnem mestu«*. Sporočilo za medije. Maribor: Univerza v Mariboru. Najdeno 19.10.2010 na spletnem naslovu <http://www.uni-mb.si/dokument.aspx?id=21607>
70. Valant Velepec, A. (2009). *Analiza povezanosti osebnih lastnosti in gibalnih sposobnosti pri vojakih slovenske vojske v bojni enoti* (doktorsko delo). Ljubljana: Fakulteta za šport.
71. Verbnik Dobnikar, T. (2003). Življenje in delo Carla Gustava Junga. *Socialna pedagogika*, 7(3), 247-274.
72. Vodanovich, S. J., Piotrowski, C. & Wallace, J. C. (2007). The relationship between workaholism and health: A report of negative findings. *Organization Development Journal*, 25(1), 70-74
73. Zajc, K. (2010). Zasvojenost z delom. *Viva.si* Najdeno 12. julij 2010 na spletnem naslovu <http://www.viva.si/Psihologija-in-odnosi/1060/Zasvojenost-z-delom>
74. Žaler, J., (2006). Deloholizem – Pri nas je deloholik cenjen, džanki pa preziran. *RevijaMojeDelo*. Najdeno 3.11.2009 na spletnem naslovu <http://revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/deloholizem-pri-nas-je-deloholik-cenjen-dzanki-pa-preziran-253.aspx>
75. Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS* št. 42/2002, št. 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007, 45/2008-ZArbit, 83/2009 Odl.US: U-I-284/06-26
76. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS* št. 106/1999, št. 72/2000, 81/2000-ZPSV-C, 124/2000, 109/2001, 83/2002 Odl.US: U-I-178/02-14, 108/2002, 110/2002-ZISDU-1, 112/2002 Skl.US: U-I-307/98-38, 26/2003-UPB1, 40/2003 Odl.US: U-I-273/00-13, 63/2003, 63/2003 Odl.US: U-I-57/00-51, 133/2003 Odl.US: U-I-36/00-52, 135/2003, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 20/2004-UPB2, 54/2004-ZDoh-1 (56/2004 popr., 62/2004 popr., 63/2004 popr.), 63/2004-ZZRZI, 136/2004 Odl.US: U-I-273/01-21, 68/2005 Odl.US: U-I-29/04-19, 72/2005, 104/2005-UPB3, 69/2006, 109/2006-UPB4, 112/2006 Odl.US: U-I-358/04-13, 114/2006-ZUTPG, 91/2007 Skl.US: U-I-325/05-5, 10/2008-ZVarDod, 98/2009-ZIUZGK, 27/2010 Odl.US: U-I-40/09-15, 38/2010-ZUKN, 61/2010-ZSVarPre, 79/2010-ZPKDPIZ
77. Invalidsko zavarovanje. Najdeno 1.12.2010 na spletnem naslovu <http://www.zpiz.si/wps/wcm/connect/ZPIZ+INTERNET/ZPIZ/PrvaStran/Ozavarovanju/Invalidsko+zavarovanje/>

Priloge

Kazalo prilog:

Priloga 1: Intervju z dr. Andrejo Pšeničny, Inštitut za razvoj človeških virov

Kako bi vi opredelili deloholizem?

Deloholizem je pravzaprav kompulzivno delovanje. Gre za to, da izhaja ta velika delovna vnema iz naših notranjih prisil. Z njo pravzaprav poskušamo ohranjati stabilno samopodobo. To je razlika od zavzetosti za delo, ki izhaja iz lastne avtonomne motiviranosti, iz veselja, iz radovednosti, ne pa iz strahu. Deloholizem je vedno posledica neke notranje prisile in strahu.

Kakšne osebnostne lastnosti ima človek, ki postane deloholik?

Osnovno je to, da je deloholizem odraz storilnostno pogojenega samovrednotenja. Se pravi, kolikor dobim priznanj za svoje dosežke, toliko sem vreden. Deloholizem je vedenjski odraz te prisile in neprestano vzdržuje pozitivno samopodobo skozi storilnost.

Prebral sem, da ste z raziskavo prišli do 4 skupin patoloških notranjih prisil, ki vodijo v deloholizem. Katera skupina ljudi z bolj poudarjeno eno prisilo pa ima več možnosti za izgorelost kot druge skupine?

Vse. Poleg tega lahko človek nosi v sebi celo več kot eno vrsto notranjih prisil istočasno.

Vse štiri?

Ja. Vse te štiri vrste notranjih prisil lahko pripeljejo v deloholizem. V vsakem primeru, seveda še pod drugimi pogoji. Eden od pogojev je, da je v družinah delavnost visoka vrednota oz. zahteva, saj se vrednota vgradi v nas kot vodilo, zahteva pa lahko postane prisila. Ljudje skušajo skozi delo zadovoljevati ponotranjene potrebe, pričakovanja staršev. Pogosto starši otroka ne sprejemajo takega, kot je, mu izkazujejo naklonjenost samo takrat, kadar zadovolji njihova pričakovanja, sicer ga razvrednotijo, čustveno izolirajo ali ga pa sploh opazijo samo takrat, ko jih zadovolji, sicer pa ne. Drug pogoj pa je visoka energetska opremljenost. Pri nekom, ki ni energetskega dobro opremljen, se ne bo pojavilo nadkompenzatorno vedenje v obliki deloholizma. Vse kaže, da je deloholizem ena od značilnosti, ki ločuje pri podobnih simptomih ljudi z depresijo oziroma z izgorelostjo. Deloholizem se kaže v naši raziskavi kot drugi najmočnejši faktor izgorelosti. Gre za vedenjsko komponento, ki se pojavi takrat, ko zunanja pričakovanja – ali pa naša prebrana zunanja pričakovanja, ki ni nujno, da so realna – sovpadajo z našimi notranjimi prisilami. Takrat se to sproži kot nadkompenzatorno vedenje. Sama definicija izgorelosti je, da je to dekompenzacija, ki je posledica dolgotrajnega deloholizma, ki se sproži, kadar zunanji pritiski, pričakovanja, sovpadajo z notranjimi pritiski. Pojavljati se začne v čustveno podobnih situacijah, v katerih se je otrok neuspešno boril za naklonjenost staršev, za njihovo potrditev itn.

Kakšne posledice pa lahko pusti deloholizem na človeku?

Lahko se popolnoma zlomi. Lahko gre od klasičnih stresnih težav pa do končne izgorelosti, do končnega zloma. Deloholizem bi lahko uvrstili med kompulzivne motnje.

Se pravi bolj kot motnjo, ne pa kot poklicno bolezen?

Tako.

Izhaja izključno iz osebnosti?

Izključno iz osebnosti, ki ga zunanje okoliščine samo sprožijo. Ni pa nujno, da so zunanje okoliščine prisotne, če so notranje prisile tako močne, da to sprožijo same po sebi. Gre za to, kakšno situacijo mi doživimo kot čustveno podobno tisti iz otroštva, ne kakšna v resnici je. Pokazalo se je, da je zato, da nekdo začne izgorevati, da se začne deloholično vesti, bolj relevanten subjektiven občutek preobremenjenosti, kot pa realno število ur, ki jih je naredil. Se pravi, realno število ur se ne razlikuje od števila pri tistih, ki ne izgorevajo, občutek, da je tega preveč, pa je tisti, ki žene v izčrpanost. Gre vedno za naše doživljanje, ne za objektivno stanje. Vsi si le ustvarjamo predstave o tem, kaj se dogaja. In vse te naše predstave so vedno povezane z našimi preteklimi izkušnjami, našimi notranjimi motivacijami itn.

Se pravi, vse prihaja iz notranjega. Je pa verjetno možno, da se hitreje sproži, če je zaposleni v podjetju nagnjen k deloholizmu, njegov nadrejeni pa ima visoka pričakovanja,.

Ja. Tukaj gre za sovpadanje zunanjih in notranjih prisil. Poudariti je treba razliko med deloholizmom in zavzetostjo za delo. Nekdo bo lahko delal 12 ur na dan, pa se zaradi tega ne bo izčrpaval. Zato, ker ga bo delo vleklo, zanimalo, ker bo delal z veseljem, užitkom. In še ena razlika je med deloholikom in zavzetim za delo: zavzet za delo bo začutil in prepoznal, kdaj je v resnici utrujen. Deloholik bo tudi začutil utrujenost, razlika je le v tem, kako se bo odzval. Kdor je zavzet za delo, bo z delom prekinil brez slabe vesti. Deloholika pa bo postalo strah, ker ni zadovoljil pričakovanja do sebe. In to ga žene in žene naprej. Ko zaposleni dobi neko zadolžitev, bo tisti s stabilno samopodobo znal realno oceniti, kaj zmore in česa ne. Nekdo, ki nosi v sebi negotovost, bo iz strahu, da ne bi v očeh drugega (beri: v svojih očeh) izpadel nesposoben, dodatno obremenitev sprejel. In jo bo sprejemal toliko časa, da je na koncu v resnici ne bo več zmogel in si bo v resnici potrdil svoj najgloblji strah, da je nesposoben.

Ali potem tekmuje s sodelavci ali samo s sabo?

Ves čas ima svoje notranje preganjavce v sebi. Naš notranji nadzornik je lahko prijazen, lahko pa zelo krut, uničujoč. V večini primerov se je izkazalo, da je bil občutek prisile, ki

je projicirana navzen (torej pripisan drugemu, npr. šefu), bistveno večji, bistveno hujši kot pa realna pričakovanja in zahteve tega drugega. Ponovno je potrebno poznavanje razlike med delovno izčrpanostjo in pa izgorelostjo. Razlika je v tej notranji prisili oziroma deloholizmu. Lahko se zgodi, da človek dela prek svojih meja. Tudi v tem primeru se človek izčrpava, vendar mu utrujenost ne bo sprožila strahu, zato bo znal dovolj realno oceniti situacijo in bo iskal rešitev. Deloholik pa se prestraši, da bo izpadel neuspešen, nesposoben, če ne bo vsega naredil. Delovna izčrpanost nikoli ne pripelje do velikih psihičnih zlomov. Lahko pa pripelje do stresnih znakov: močna utrujenost, padanje koncentracije, razdražljivost... Ampak nikoli pa ne pripelje do depresije, do paničnih napadov. To so pojmi, ki se pojavljajo: deloholizem, zavzetost za delo, izgorelost in pa delovna izčrpanost.

Se pravi deloholizem se povezuje z izgorelostjo. Zavzetost za delo pa mogoče z izčrpanostjo?

Zavzeti za delo je zdrava, stabilna oseba. Ta se bo umaknil okoliščinam, ki so prehude. Nekdo, ki zna dobro postavljati meje, bo zaradi začasnih objektivnih okoliščin morda prišel do stanja delovne izčrpanosti, ampak ker ga ne ženejo prisile od znotraj, ne bo še sam na sebe pritiskal, kako je slab, če ne dosega rezultatov.

Se bo pa umaknil.

Ali pa bo poiskal drugo rešitev. Predvsem se ne bo on sam počutil neustreznega in slabega, deloholik pa. Pri zavzetosti za delo intenzivno delo ponavadi pripelje do tiste prijetne utrujenosti, ko si rečemo, da smo nekaj naredili dobro. In naslednji dan se tak človek zbudi spočit, razpoložen in ga vleče nazaj na delo. Tisti, ki je delovno izčrpan bo ugotovil, da je bilo pretežko in preveč, zato se mora dobro spočiti. Naslednje jutro ima občutek, da bo težko, ampak že išče rešitev. Deloholik pa se bo spraševal, ali je naredil dovolj.

Kako pa je z vplivom vzgoje na te notranje prisile?

Vzgoja vgradi pretirana ali drugače neustrezna pričakovanja in zahteve staršev so vsebina notranjih prisil.

Pa gre tu za vpliv staršev? Ali tudi šole?

Staršev. Starši so ključni element, vendar ga tudi šola podpira. Vzgoja je tista, ki pripelje do deloholizma. Jasno, vplivajo tudi zunanje okoliščine, tudi skozi vzgojo.

Starši skozi vzgojo prenašajo naprej svoje strahove. Ker se sami bojijo, vršijo pritisk tudi na otroka. Starši lahko preko otroka zadovoljujejo svoje potrebe (vzgoja s pogojevano ljubeznijo), ali pa sledijo otrokovim razvojnim potrebam in podpirajo otrokovo samostojnost (brezpogojna ljubezen). Tisti, ki ga bodo starši kot otroka usmerjali v samostojnost, v avtonomnost, ne bo imel težav z izgorevanjem. Bo pa lahko zavzet za delo.

Delo je razvojno nadaljevanje igre. Za primer lahko vzamemo otroke, ki kuhajo. Ko se otroci takega lotijo, je vsa kuhinja umazana. Od staršev je odvisno, kako reagirajo. Lahko otroka podprejo in dodajo: »To bi lahko naredil tudi na ta način.« Ali pa: »Všeč mi je, kar si naredil, želim pa, da zdaj še pospraviš posodo v pomivalni stroj.« In ko bo otrok naslednjič poskušal spet, bo kuhinja ponovno neurejena, ampak malo manj, če mu pokažemo, kako primerneje narediti tisto, kar želi. Lahko pa mama pride in reče: »Kaj si pa to naredil! Zdaj moram pa čistiti za tabo.« S tem se zmanjšuje veselje do lastne aktivnosti. Dopuščati je potrebno tudi napake, dopuščati načine raziskovanja, pri tem pa seveda zahtevati, da ravna tudi odgovorno, kar je v skladu z dobro vzgojo, ki pa zagovarja postavljanje realnih zahtev in omejitev: »Želim, da za seboj še pospraviš, kar si umazal, lahko pa ti pokažem, kako.« Če bo mama prišla in rekla samo: »Kako je bilo pa to super, krasno, da si to naredil,« bo pa to ostalo na nivoju igre brez odgovornosti.